

**DELIBERATION**  
**du conseil d'administration de l'université de Bourgogne**  
**Séance du 16 décembre 2024**

Délibération n° 2024 – 16/12/2024 – 15

*Rapport social unique de l'année 2023 de l'université de Bourgogne*

- VU le code de l'éducation
- VU les statuts de l'université de Bourgogne
- VU l'avis du comité social d'administration rendu en sa séance du 26 novembre 2024

Effectif statutaire : 32 Membres en exercice : 32 Quorum : 16  Membres présents : 18 Membres représentés : 7 Total : 25	<b>Refus de vote : 0</b> <b>Abstention(s) : 0</b>  <b>Suffrages exprimés : 25</b>  <b>Pour : 25</b>  <b>Contre : 0</b>
---	---

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, **approuve le rapport social unique de l'université de Bourgogne pour l'année 2023.**

Dijon, le 17 décembre 2024

Le Président de l'université de Bourgogne

  
Vincent THOMAS

*P.J. : Rapport social unique 2023*

Délibération transmise à la rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté  
Chancelière de l'université de Bourgogne

Délibération publiée sur le site internet de l'établissement

**R**APPORT  
**S**OCIAL | **2023**  
**U**NIQUE



Présenté au Comité Social d'Administration le 26 novembre 2024  
Approuvé par le Conseil d'Administration le 16 décembre 2024

# Edito du président

---

Cette nouvelle édition du rapport social unique de l'université de Bourgogne vient traduire le reflet de la situation des ressources humaines dans notre établissement.

L'année écoulée a été marquée par de nombreux défis, mais également par de belles réussites. Les efforts combinés des enseignants, des chercheurs, du personnel administratif et technique, et des étudiants ont permis à notre institution de non seulement maintenir ses activités, mais aussi de continuer à exceller dans ses missions fondamentales : l'enseignement, la recherche et le service à la société.

Bien plus qu'une obligation légale, ce document est le reflet de notre engagement collectif envers la transparence, la diversité et le bien-être de notre communauté universitaire. Emplois, effectifs, recrutements, rémunérations, carrières, formation, conditions et modalités d'organisation du travail, hygiène et sécurité mais aussi action sociale, autant de dimensions sur lesquelles ce rapport porte un regard objectif.

Le RSU met en lumière nos actions et nos progrès en matière de ressources humaines. La qualité de vie au travail est au cœur de nos préoccupations, et nous devons poursuivre les efforts engagés pour offrir un environnement de travail inclusif et équitable.

À partir des informations et des données issues de nos différents systèmes d'information de gestion des ressources humaines (SIRH), mais également grâce aux données compilées par les différents services de la direction des ressources humaines, la réalisation de ce RSU est rendue possible par l'implication du service de l'aide au pilotage

Nous tenons à remercier chaleureusement toutes celles et ceux qui contribuent chaque jour à faire de l'université de Bourgogne un lieu d'excellence et de partage. Transparence et dialogue social demeurent les deux principes dictant le travail quotidien de la gouvernance.

Merci enfin à l'ensemble des agents qui, par la qualité du travail fourni, ont participé à la réalisation de cet important document.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !

**Vincent THOMAS**

*Président de l'université de Bourgogne*

**Stéphane TIZIO**

*Vice-président délégué aux ressources humaines et au dialogue social*

# Présentation

---

## Le cadre légal

Le rapport social unique est un document légal que les administrations de l'État et les établissements publics ont l'obligation de publier chaque année au titre de l'année civile écoulée (Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifié par la loi n°2019-828 du 6 août 2019).

Le rapport social unique doit être élaboré à partir d'une base de données sociales. Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les thèmes auxquels doit se rapporter la base de données. L'arrêté du 7 mai 2021 fixe la liste des indicateurs qui doivent être contenus dans la base de données. Cette dernière doit être actualisée chaque année et accessible par les membres du comité social d'administration.

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoient que le rapport social unique doit être présenté aux comités sociaux avant sa diffusion et permet de donner lieu à un débat des politiques de ressources humaines. Aussi, après avoir été présenté aux comités sociaux et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport social unique doit être rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

L'article L.951-1-1 du code de l'éducation prévoit expressément la présentation chaque année d'un tableau de la politique sociale de l'établissement au comité social d'administration.

Afin de mieux situer l'université de Bourgogne parmi les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, vous pouvez vous référer au bilan social du ministère ainsi qu'au rapport de situation comparée 2018 de l'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France à l'adresse : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid151891/l-etat-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation-en-france-n-13-mai-2020.html>

## Réalisation

Au sein de l'Université de Bourgogne, ce rapport social est un outil de gestion des ressources humaines, d'information des personnels et d'aide à la décision favorisant ainsi le dialogue social.

Sauf indication contraire, les données proviennent des applications de gestion des ressources humaines. Elles portent sur l'année civile 2023 ou à date d'observation (au 31/12/2023).

L'élaboration et l'édition ont été réalisées par le pôle pilotage. Il s'est chargé de la centralisation des informations, de la mise en œuvre des outils informatisés en collaboration étroite avec le pôle ressources humaines de l'uB et le vice-président délégué aux ressources humaines.

# Sommaire

---

1.	LES CHIFFRES CLES .....	1
1.1.	L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE .....	1
1.2.	LE PATRIMOINE .....	2
1.3.	LA DOCUMENTATION.....	2
1.4.	LA RECHERCHE .....	2
1.5.	LES ETUDIANTS.....	3
1.6.	LES FORMATIONS.....	4
1.7.	LES MOYENS FINANCIERS.....	4
2.	LES EMPLOIS, LES EFFECTIFS ET LA DEMOGRAPHIE .....	6
2.1.	LES PLAFONDS D'EMPLOIS .....	6
2.2.	LES EFFECTIFS .....	8
2.3.	LA PARITE HOMME/FEMME .....	17
2.4.	LA DEMOGRAPHIE .....	20
2.5.	LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) .....	23
3.	LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL .....	25
3.1.	LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES FONCTIONNAIRES .....	26
3.2.	LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES CONTRACTUELS .....	28
4.	L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES CONGES DES PERSONNELS .....	30
4.1.	LES MODALITES DE TRAVAIL .....	30
4.2.	LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET.....	33
4.3.	LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS .....	36
4.4.	LES JOURS DE GREVE.....	39
5.	LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS.....	40
5.1.	LA MASSE SALARIALE .....	40
5.2.	LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL.....	43

6.	LA FORMATION DES PERSONNELS.....	61
6.1.	LA PRESENTATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION .....	61
6.2.	L'ORGANISATION AUTOUR DE LA FORMATION.....	61
6.3.	LA SYNTHESE DE L'ACTIVITE DE FORMATION .....	61
7.	L'HYGIENE, LA SECURITE ET LA SANTE.....	63
7.1.	L'HYGIENE ET LA SECURITE .....	63
7.2.	LA MEDECINE DU TRAVAIL.....	65
8.	L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE.....	66
8.1.	L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE (APUB) .....	66
8.2.	L'AMICALE .....	68
8.3.	LA POLITIQUE D'AIDE ET D'ACTION SOCIALE.....	71
8.4.	CRECHE (LA P'TITE FAC) .....	74
8.5.	SERVICE UNIVERSITAIRE D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS) .....	74
8.6.	L'ATHENEUM.....	75
8.7.	BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION (POLE DOCUMENTATION) .....	75
	GLOSSAIRE .....	76
	DEFINITIONS .....	80

# 1. Les chiffres clés

---

## 1.1. L'organisation de l'université de Bourgogne

### 1.1.1. Les UFR, les instituts et les écoles (16 composantes)

- 8 unités de formation et de recherche (UFR) :
  - UFR Droit, Sciences Economique et Politique
  - UFR Lettres et Philosophie
  - UFR Langues et Communication
  - UFR Sciences Humaines et Sociales
  - UFR Sciences et Techniques
  - UFR Sciences Vie, Terre et Environnement
  - UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
  - UFR Sciences de Santé
  
- 7 instituts :
  - IUT Le Creusot
  - IUT Dijon-Auxerre-Nevers
  - IUT Chalon-Sur-Saône
  - Institut Universitaire de la Vigne et du Vin (IUVV)
  - Institut Supérieur de l'Automobile et des Transports (ISAT)
  - Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
  - Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education (INSPE)
  
- 1 école :
  - Polytech Dijon

### 1.1.2. L'administration

- 11 pôles :
  - Affaires Juridiques et Institutionnelles (PAJI) – Achats et marchés
  - Culture
  - Développement durable, qualité et pilotage
  - Documentation
  - Formation et Vie Universitaire (PFVU)
  - Finances
  - International
  - Patrimoine
  - Recherche
  - Ressources humaines
  - Direction du Numérique (DNum)

- 9 services communs :
  - Services centraux
  - Office de Coopération et d'Information Muséales (OCIM)
  - Centre Condorcet – Le Creusot
  - BIBLIEST Bourgogne – Franche-Comté (Centre de formation des bibliothèques)
  - Site universitaire de Nevers
  - Site universitaire d'Auxerre
  - Site universitaire du Creusot
  - Site universitaire de Chalon-sur-Saône
  - Site universitaire de Mâcon
  
- 4 services généraux :
  - Service Commun de Formations Continue et par Alternance (SEFCA)
  - Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)
  - Service de Santé Universitaire (SSU)
  - Service Commun de Documentation (SCD)
  
- 1 Maison des Sciences de l'Homme (MSH)

## **1.2. Le patrimoine**

La surface totale des bâtiments de l'uB représente 314 000 m<sup>2</sup> de surface bâtie utile-SHON (surface hors œuvre nette) sur 6 sites géographiques en Bourgogne dont un campus dijonnais de 113ha.

## **1.3. La documentation**

L'uB compte 15 bibliothèques proposant 675 000 documents imprimés et 160 000 livres et revues électroniques.

## **1.4. La recherche**

6 secteurs scientifiques :

- Secteur 1 « Aliment et environnement »
- Secteur 2 « Santé (Health) et ingénierie moléculaire »
- Secteur 3 « Photonique et matériaux avancés »
- Secteur 4 « Apprentissage et santé (Care) »
- Secteur 5 « Patrimoine et territoire »
- Secteur 6 « Vigne et vin »

30 unités de recherche labellisées, dont 13 unités mixtes uB-organismes de recherche (CNRS, INRA, INSERM...).

1 unité mixte de services : OSU THETA (Observatoire des Sciences de l'Univers Terre Homme Environnement Temps Astronomie de Franche-Comté – Bourgogne).



## 1.5. Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional (Dijon, Chalon-sur-Saône, Mâcon, Le Creusot, Nevers, Auxerre), l'université de Bourgogne a accueilli 33 323 étudiants pendant cette année universitaire 2023-2024, en baisse de -0,3% (soit – 674 étudiants) par rapport à l'année précédente à la même date (15/01/N+1 date de retour des données au ministère).

Le flux entrant en 1ère année hors CPGE diminue de -2% avec un effectif d'étudiants entrants en 1ère année de 6 188 (- 130 étudiants à date identique par rapport à l'année précédente).

Tableau 1.5.1. – Répartition des étudiants selon le niveau d'études

NIVEAU D'ETUDE	2021 / 2022		2022 / 2023		2023 / 2024	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Bac +1	9 431	27%	9 327	28%	9 253	28%
Bac +2	6 772	20%	6 379	19%	6 064	18%
Bac +3	6 260	18%	5 667	17%	5 950	18%
Bac +4	3 204	9%	3 080	9%	3 212	10%
Bac +5	3 424	10%	3 316	10%	3 357	10%
DOCTORAT	874	3%	808	2%	773	2%
DU <sup>(1)</sup>	2 371	7%	2 778	8%	2 697	8%
AUTRES <sup>(2)</sup>	1 992	6%	2 042	6%	2 017	6%
<b>TOTAL uB</b>	<b>34 328</b>	<b>100%</b>	<b>33 397</b>	<b>100%</b>	<b>33 323</b>	<b>100%</b>

Source : APOGEE au 11/04/2024 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01/2024

<sup>(1)</sup> y compris DU Formation adaptée enseignement

<sup>(2)</sup> 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> cycle santé, agrégation et prépa, concours ...

Tableau 1.5.2. – Répartition des étudiants selon le domaine de formation

DOMAINE DE FORMATION	2021 / 2022		2022 / 2023		2023 / 2024	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Droit, Economie	4 511	13%	4 256	13%	4 089	12%
IAE	1 143	3%	1 084	3%	1 001	3%
Lettres, philosophie	1 728	5%	1 747	5%	1 678	5%
Langues et Communication	1 443	4%	1 344	4%	1 258	4%
Sciences Humaines et Sociales	3 615	11%	3 457	10%	3 256	10%
Sciences et Techniques	2 870	8%	2 478	7%	2 457	7%
Polytech Dijon	660	2%	671	2%	720	2%
ISAT	730	2%	816	2%	821	2%
Vie, Terre, Environnement	1 948	6%	1 730	5%	1 619	5%
IUVV	270	1%	247	1%	232	1%
Sciences de Santé	7 660	22%	8 061	24%	8 331	25%
STAPS	2 262	7%	2 164	6%	2 181	7%
IUT	3 490	10%	3 270	10%	3 559	11%
INSPE	1 998	6%	2 072	6%	2 121	6%
<b>TOTAL uB</b>	<b>34 328</b>	<b>100%</b>	<b>33 397</b>	<b>100%</b>	<b>33 323</b>	<b>100%</b>

Source : APOGEE au 11/04/2024 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01/2024

## 1.6. Les formations

Près de 400 diplômes sont proposés à la rentrée 2023/2024.

- 28 licences générales
- 132 masters
- 33 disciplines de doctorat
- 16 Bachelors Universitaires de Technologie (BUT)
- 45 licences professionnelles
- 5 diplômes d'ingénieurs
- 10 préparations aux concours
- 60 diplômes universitaires
- 90 diplômes et spécialisations dans le secteur de la santé

## 1.7. Les moyens financiers

Tableau 1.7.1. – Les dépenses pour 2023 (en €)

DÉPENSES EN €	2023	
	BUDGETE	EXECUTE
MASSE SALARIALE	218 193 221	215 003 627
DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT	78 005 291	64 397 753
DÉPENSES D'INVESTISSEMENT	41 386 761	29 846 467
REMBOURSEMENT DES DETTES FINANCIERES		749 605
<b>TOTAL uB</b>	<b>337 585 273</b>	<b>309 997 451</b>

Source : Pôle finances

Tableau 1.7.2. – Les recettes pour 2023 (en €)

RECETTES EN €	2023	
	BUDGETE	EXECUTE
SUBVENTIONS DE L'ETAT	222 165 951	223 765 697
FISCALITE AFFECTEE	1 800 000	2 807 903
AUTRES SUBVENTIONS	16 615 824	6 779 131
AUTRES PRODUITS	49 080 513	47 187 231
FINANCEMENTS DE L'ACTIF PAR L'ETAT	-0 232 776	3 739 868
FINANCEMENTS DE L'ACTIF PAR DES TIERS AUTRE QUE L'ETAT	-3 359 760	9 876 534
AUTRES RESSOURCES	355 483	755 857
AUGMENTATION DES DETTES FINANCIERES		101 602
<b>TOTAL uB</b>	<b>286 425 235</b>	<b>295 013 823</b>

Tableau 1.7.3. – Le résultat net comptable pour ces 3 dernières années

	2021	2022	2023
Résultat net comptable (en €)	+ 11 303 238	+ 5 371 412	+ 1 138 582

Source : Pôle finances

Compte tenu du double déficit constaté en 2015 et 2016, l'uB était engagée dans une démarche de retour à l'équilibre financier jusqu'en 2019. L'année 2020 a marqué la sortie du Plan de Retour de l'Equilibre Financier (PREF), mettant fin à de nombreuses mesures d'économie dans le même temps. L'année 2021 continue dans cette dynamique et voit la mise en place des premières mesures de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR). Dans le courant de l'année 2023, les mesures LPR se poursuivent et d'autres se mettent en place (hausse du point d'indice, revalorisation RIFSEEP AENES, BIB, RIPEC...).

Les impacts de la hausse de l'énergie et la non compensation du point d'indice sont conséquents pour le résultat 2023. Cela se rajoute au GVT positif qui se cumule tous les ans sans être compensé.

## 2. Les emplois, les effectifs et la démographie

### 2.1. Les plafonds d'emplois

Avant le 1er janvier 2010, date du passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE), l'université de Bourgogne recevait une délégation d'emplois du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). Chaque emploi, d'enseignant ou de BIATSS, était clairement identifié dans un stock numéroté.

Depuis l'accès aux RCE, le ministère ne délègue plus des emplois, mais octroie une masse salariale annuelle assortie d'un plafond d'emplois (plafond 1). Par ailleurs, l'Etat autorise l'université, par décision du conseil d'administration (CA), à augmenter le plafond d'emplois de l'établissement par des emplois financés sur ressources propres (plafond 2) : on parle alors du plafond global des emplois. Il s'agit d'un nombre maximum d'emplois dont la rémunération par l'établissement est autorisée, dans la limite du respect de la masse salariale. Il est défini en équivalent temps plein travaillé (ETPT). Il est voté annuellement par le conseil d'administration.

A l'uB en 2023, le plafond global des emplois a été voté au CA le 18 décembre 2023 (Budget Rectificatif – BRR), il s'élève à 2830 ETPT.

Tableau 2.1.1. – Composition du plafond global des emplois

PLAFOND 1	PLAFOND 2
Notifié par le MESRI	Voté par le CA
Subventions de l'État	Ressources propres
Emplois anciennement délégués (ex titre 2)	Il est défini par l'établissement lors de l'élaboration du budget primitif. Ce dernier peut évoluer et faire l'objet de variations au long de l'année, par le biais des budgets rectificatifs (BR) votés par le CA, sous le contrôle du recteur.
Emplois ex chapitre 3196 (ATER, lecteurs, moniteurs...)	
Emplois gagés (ex titre A1, A2)	
Post-doctorants du contrat quadriennal	

Tableau 2.1.2. – Tableau des emplois présenté par l'établissement en décembre 2023 (BRR 2023)

2023			Emplois sous plafond Etat 2023 (A)	Emplois financés hors SCSP (B)	Global 2023 (A) + (B)	Global 2022 (A) + (B)
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 162		1 162	1 142
		CDI	3	3	6	3
	Non permanents	CDD	325	17	342	336
<b>Sous-Total Enseignants</b>			<b>1 490</b>	<b>20</b>	<b>1 510</b>	<b>1 481</b>
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			-		-	-
BIATSS	Permanents	Titulaires	763		763	757
		CDI	16	46	62	45
	Non permanents	CDD	131	364	495	438
<b>Sous-Total BIATSS</b>			<b>910</b>	<b>410</b>	<b>1 320</b>	<b>1 240</b>
<b>Totaux</b>			<b>2 400</b>	<b>430</b>	<b>2 830</b>	<b>2 721</b>
			Plafond des emplois fixe par l'Etat (1)		Plafond global des emplois voté par le CA (2)	Plafond global des emplois voté par le CA (2)

Source : tableau des emplois BR2 2023

Le conseil d'administration vote le plafond global des emplois (plafond 1 et plafond 2). Le nombre total d'emplois sous plafond Etat (plafond 1) ne peut être supérieur au plafond notifié par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

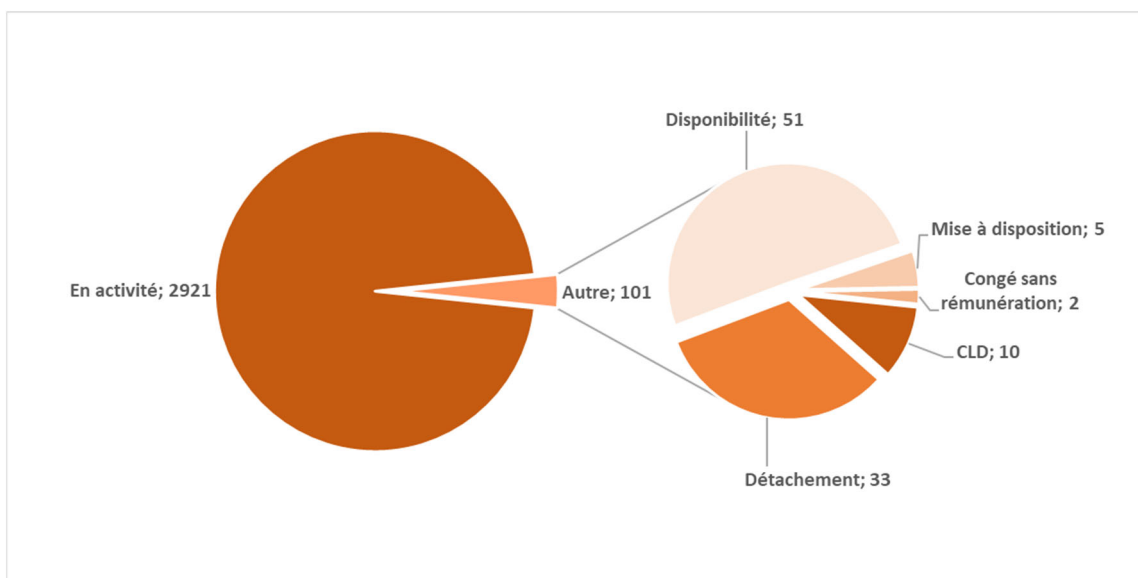
Tableau 2.1.3. – Evolution du plafond d'emplois notifié par le MESRI depuis 2021 (plafond 1)

	2021 - BRR	2022 - BRR	2023 - BRR
<b>Plafond d'autorisations d'emplois Etat</b>	<b>2 558</b>	<b>2 568</b>	<b>2 570</b>
<i>Dont autorisations spécifiques :</i>			
Contrats doctoraux sur appel d'offre	1,00	1,00	0,67
Personnels de santé	194	197	204
PUPH en surnombre	1	-	-
<b>Solde hors autorisations spécifiques</b>	<b>2 362</b>	<b>2 370</b>	<b>2 364</b>

Source : notification définitive du MESRI du 12/12/2023

## 2.2. Les effectifs

Figure 2.2.1. – Répartition des dossiers des agents gérés au 31/12/2023 (en effectif) \*



\*Pour le reste du rapport sauf indication contraire, le périmètre des effectifs sera composé des personnes « En activité », des « Mises à disposition » et des « Congés sans rémunération ».

Figure 2.2.2. – Répartition des personnels affectés à l'uB par type de population et par type de statut au 31/12/2023 (en effectif)

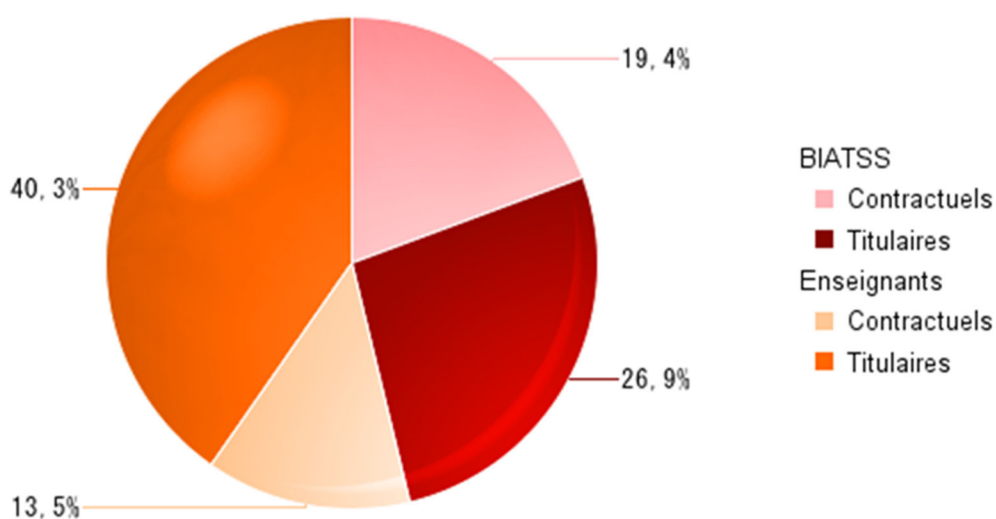


Tableau 2.2.3. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de population et par type de statut entre 2021 et 2023

	2021			2022			2023		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
<b>BIATSS</b>	<b>1 301</b>	<b>45,8%</b>	<b>1 248,8</b>	<b>1 362</b>	<b>46,4%</b>	<b>1 310,6</b>	<b>1 354</b>	<b>46,2%</b>	<b>1 299,8</b>
TITULAIRES	792	27,9%	765,0	791	26,9%	765,9	787	26,9%	754,9
CONTRACTUELS	509	17,9%	483,8	571	19,4%	544,7	567	19,4%	544,9
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>1 537</b>	<b>54,2%</b>	<b>1 488,9</b>	<b>1 574</b>	<b>53,6%</b>	<b>1 517,3</b>	<b>1 576</b>	<b>53,8%</b>	<b>1 536,1</b>
TITULAIRES	1 159	40,8%	1 133,2	1 187	40,4%	1 152,2	1 181	40,3%	1 174,4
CONTRACTUELS	378	13,3%	355,7	387	13,2%	365,1	395	13,5%	361,7
<b>TOTAL</b>	<b>2 838</b>	<b>100%</b>	<b>2 737,7</b>	<b>2 936</b>	<b>100%</b>	<b>2 827,9</b>	<b>2 930</b>	<b>100%</b>	<b>2 835,9</b>
<b>VARIATION</b>			<b>1,7%</b>			<b>3,3%</b>			<b>0,3%</b>

Source : SIHAM

Au 31/12/2023, 2 930 personnels étaient affectés à l'uB, ce qui représente 2 835,9 équivalents temps plein (ETP), soit une hausse de 0,3% par rapport à 2022.

Les enseignants sont en proportion plus nombreux (53,8% de l'effectif total en 2023) que les personnels BIATSS.

## 2.2.1. Les personnels enseignants

Figure 2.2.1.1. – Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2023 (en effectif)

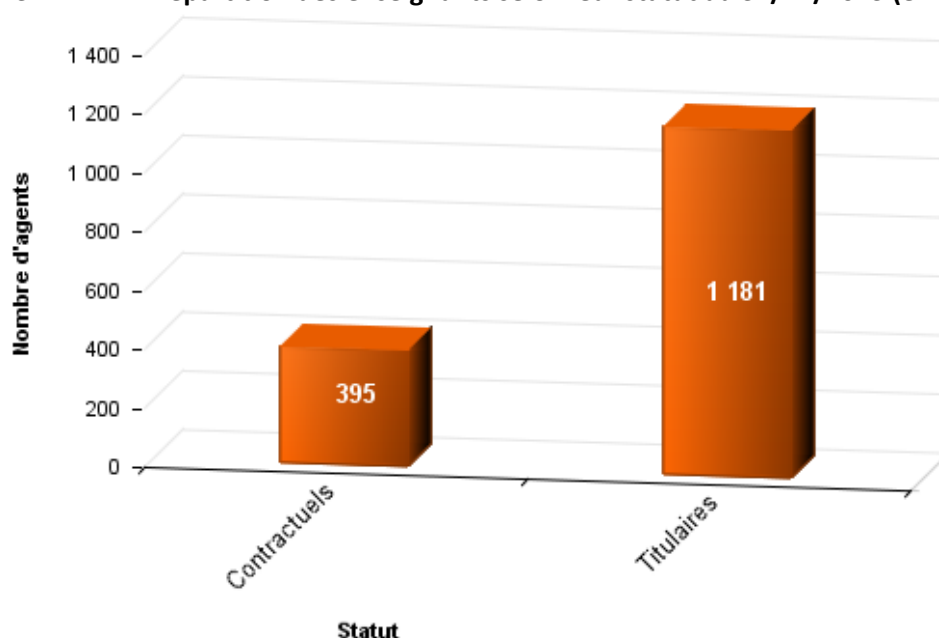


Tableau 2.2.1.2. – Evolution du nombre d'enseignants entre 2021 et 2023 (effectif en %)

	31/12/2021			31/12/2022			31/12/2023		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
TITULAIRES	1 159	75,4%	1 133,2	1 187	75,4%	1 152,2	1 181	74,9%	1 174,4
CONTRACTUELS	378	24,6%	355,7	387	24,6%	365,1	395	25,1%	361,7
<b>TOTAL</b>	<b>1 537</b>	<b>100%</b>	<b>1 488,9</b>	<b>1 574</b>	<b>100%</b>	<b>1 517,3</b>	<b>1 576</b>	<b>100%</b>	<b>1 536,1</b>

Source : SIHAM

En 2023, sur 1 576 enseignants affectés à l'uB, près de 75% sont titulaires pour 25,1% de contractuels. A noter, pour information, que l'uB a également traité 2 834 dossiers d'intervenants professionnels (vacataires, ...) pour effectuer des vacances d'enseignement (soit 53 dossiers de plus par rapport à 2022). 186 vacataires ont dispensé entre 5 et 81 HETD sans avoir déposé leur dossier et ne peuvent pas être certifiés comme recrutables.

Tableau 2.2.1.3. - Répartition des enseignants en 2019, comparée aux universités françaises (en %)

31/12/2019	Université de Bourgogne			Universités françaises			Part des femmes (en %)	
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	uB	Universités françaises
TITULAIRES	28%	49%	77%	27%	41%	68%	37%	40%
CONTRACTUELS	10%	12%	23%	14%	17%	32%	46%	45%
<b>TOTAL</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>100%</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	<b>100%</b>	<b>39%</b>	<b>42%</b>

Sources : SIHAM et PERSE (Bilan social MESRI 2019)

Exemple de lecture des données : A l'uB, 28% des enseignants sont des femmes titulaires. Parmi les enseignants titulaires 37% sont des femmes.

Les données nationales sont issues du portail PERSÉ (Prestations et Echanges sur les Ressources humaines du Supérieur à l'usage des Établissements). Cette application est pilotée par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Elle fournit, pour les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, des tableaux de bord regroupant des indicateurs relatifs aux ressources humaines. Les données sont remontées par les établissements d'enseignement supérieur (date d'observation la plus récente : 31 décembre 2019).

Tableau 2.2.1.4. – Evolution de la répartition des enseignants par corps entre 2021 et 2023

	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
ENSEIGNANTS-CERCHEURS	317	550	867	56,4%	345	544	889	56,5%	351	544	895	56,8%
ENSEIGNANTS	156	180	336	21,9%	166	185	351	22,3%	173	185	358	22,7%
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIV.	64	126	190	12,4%	62	132	194	12,3%	61	128	189	12,0%
DOCTORANTS	65	79	144	9,4%	75	65	140	8,9%	66	68	134	8,5%
<b>TOTAL</b>	<b>602</b>	<b>935</b>	<b>1 537</b>	<b>100%</b>	<b>648</b>	<b>926</b>	<b>1 574</b>	<b>100%</b>	<b>651</b>	<b>925</b>	<b>1 576</b>	<b>100%</b>

Source : SIHAM

En 2023, la majorité des enseignants de l'uB sont des enseignants chercheurs (56,8%). Les enseignants (certifiés et agrégés notamment) représentent 22,7%, les enseignants hospitalo-universitaires 12% et les doctorants 8,5% (soit une légère baisse de -0,4% de doctorants en 2023-2024). En 2020, l'uB recensait son plus grand nombre historique de doctorants, ce qui s'explique par les prolongations de contrats liées à la crise sanitaire. Certaines de ces prolongations se sont poursuivies sur 2021-2022 mais ce sont terminées à la rentrée 2022. Les évolutions sur la parité hommes/femmes montrent une légère progression entre 2022 et 2023. En effet, la part de femmes passe de 41,17 à 41,31% des effectifs sur cette période.



Tableau 2.2.1.5. – Répartition des enseignants par corps au 31/12/2023

CORPS	TOTAL 2022		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL 2023	
	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP
<b>Enseignants-chercheurs</b>	<b>889</b>	<b>873,4</b>	<b>790</b>	<b>786,5</b>	<b>105</b>	<b>89,0</b>	<b>895</b>	<b>875,5</b>
Professeur des universités (PR)	258	257,8	265	265,0	-	-	265	265,0
Maître de conférence (MCF)	534	531,1	525	521,5	2	2,0	527	523,5
ATER Ministériel (ATERM)	60	60,0	-	-	63	63,0	63	63,0
Professeur associé temps partiel (PAST)	33	20,5	-	-	36	20,0	36	20,0
Chaire de professeur junior (CPJ)	4	4,0	-	-	4	4,0	4	4,0
<b>Enseignants</b>	<b>351</b>	<b>309,9</b>	<b>285</b>	<b>281,9</b>	<b>73</b>	<b>60,2</b>	<b>358</b>	<b>342,1</b>
Professeur agrégé (PRAG)	165	155,6	167	165,9	-	-	167	165,9
Professeur certifié (PRCE)	118	96,6	115	113,0	-	-	115	113,0
Professeur contractuel	46	37,6	-	-	53	41,2	53	41,2
Lecteur (LECT)	20	19,0	-	-	20	19,0	20	19,0
Professeur des écoles (PREC)	2	1,1	3	3,0	-	-	3	3,0
Professeur ENSAM (PREN)	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Enseignants hospitalo-universitaires</b>	<b>194</b>	<b>194</b>	<b>106</b>	<b>106</b>	<b>83</b>	<b>79</b>	<b>189</b>	<b>185</b>
Professeur universitaire praticien hospitalier (PUPH)	84	84,0	-	-	68	67,5	68	67,5
Maître de conférence praticien hospitalier (MCPH)	26	26,0	81	81,0	-	-	81	81,0
Assistant hospitalo-universitaire (AHU)	69	69,0	25	25,0	-	-	25	25,0
Praticien hospitalo-universitaire (PHU)	7	7,0	-	-	7	7,0	7	7,0
PAST Santé	8	8,0	-	-	8	4,0	8	4,0
<b>Doctorants</b>	<b>140</b>	<b>140,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>134</b>	<b>134,0</b>	<b>134</b>	<b>134,0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 574</b>	<b>1 517,3</b>	<b>1 181</b>	<b>1 174,4</b>	<b>395</b>	<b>361,7</b>	<b>1 576</b>	<b>1 536,1</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.2.1.6. – Répartition des enseignants par composante au 31/12/2023<sup>1</sup>

EN ETP	Total 2022	Enseignants	Enseignants hospitalo-universitaires	Enseignants-chercheurs	Doctorants	Total 2023	Nombres d'étudiants <sup>(1)</sup>
UFR Sciences et Techniques	198,7	9,0	-	147,3	37,0	193,3	2 457
UFR Droit, Sciences Economique et Politique	140,4	14,6	-	109,0	15,0	138,6	4 089
UFR Sciences Vie Terre Environnement	129,5	5,0	-	96,5	24,0	125,5	1 619
UFR Sciences Humaines	100,5	6,0	-	84,9	15,0	105,9	3 256
UFR Langues et Communication	87,5	28,3	-	54,4	4,0	86,7	1 258
UFR STAPS	70,0	33,5	-	31,0	7,0	71,5	2 181
UFR Sciences Santé	261,0	7,5	184,5	44,0	18,0	254,0	8 331
UFR Lettres et Philosophie	57,5	8,0	-	42,0	7,0	57,0	1 678
IUT Dijon - Auxerre	149,4	76,4	-	75,5	-	151,9	2 487
IUT Le Creusot	61,8	35,7	-	26,8	-	62,5	672
IUT Chalon	32,8	17,0	-	15,0	-	32,0	400
INSPE	79,7	66,1	-	41,6	1,0	108,7	2 121
ISAT	54,0	16,0	-	35,0	-	51,0	821
Polytech Dijon	35,0	5,0	-	31,0	-	36,0	720
IAE	35,5	2,0	-	28,5	4,0	34,5	1 001
IUVV	13,0	-	-	13,0	2,0	15,0	232
SUAPS	11,0	12,0	-	-	-	12,0	-
<b>TOTAL</b>	<b>1 517,3</b>	<b>342,1</b>	<b>184,5</b>	<b>875,5</b>	<b>134,0</b>	<b>1 536,1</b>	<b>33 323</b>

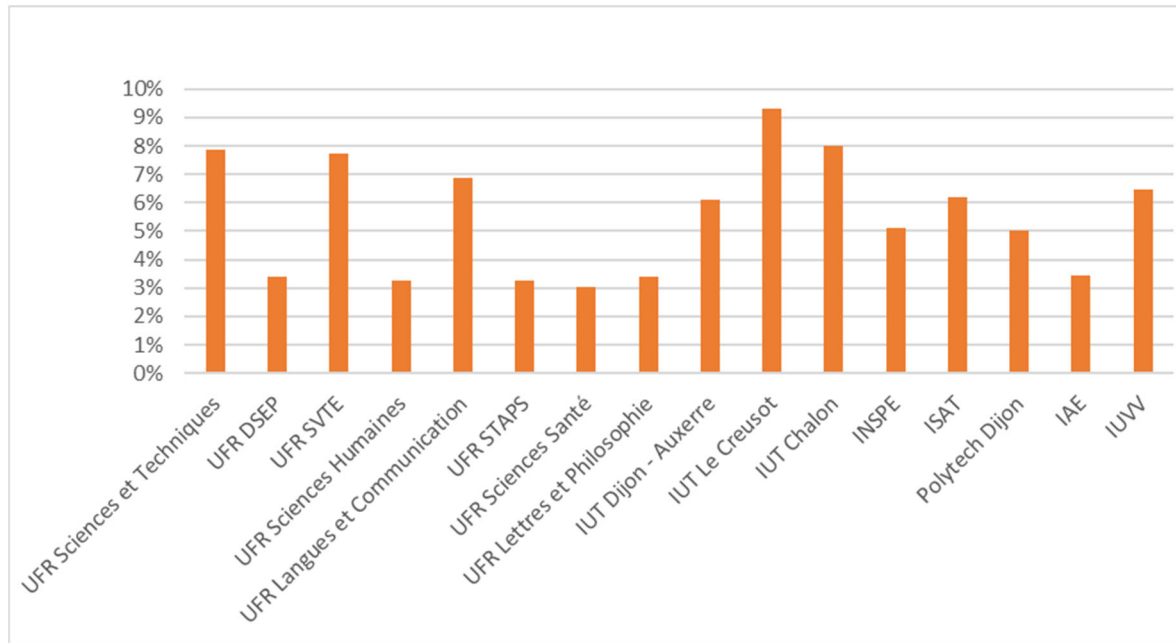
Source : SIHAM

(1) Au 15/01/2023

En 2023, l'UFR Sciences et Techniques concentre le plus grand nombre d'enseignants-chercheurs affectés (hors hospitalo-universitaires). Les enseignants du 1er et 2nd degré sont majoritairement affectés dans les IUT, à l'INSPE, à l'UFR STAPS et à l'UFR Langues et Communication. Les doctorants sont particulièrement nombreux en Sciences et Techniques (37 doctorants) et en Sciences Vie Terre et Environnement (24 doctorants).

<sup>1</sup> Ce sont les affectations administratives des enseignants, les services pouvant être réalisés en tout ou partie hors de la composante.

Tableau 2.2.1.7. – Ratios enseignants sur étudiants au 31/12/2023



Source : SIHAM

En 2023, l'IUT Le Creusot, l'IUT de Chalon, les UFR Sciences et Techniques et SVTE ont les ratios enseignants sur étudiants les plus élevés.

Figure 2.2.2.1. – Répartition du personnel BIATSS selon leur statut au 31/12/2023 (en effectif)

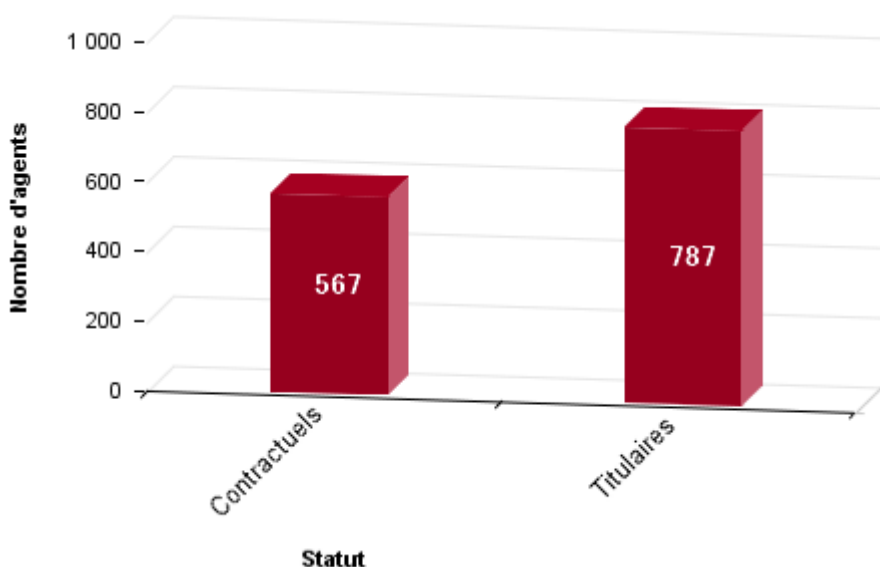


Tableau 2.2.2.2. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS selon leur statut entre 2021 et 2023 (effectif en %)

	31/12/2021			31/12/2022			31/12/2023		
	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP	Eff. P.	%	ETP
TITULAIRES	792	60,9%	765,0	791	58,1%	765,9	787	58,1%	754,9
CONTRACTUELS	509	39,1%	483,8	571	41,9%	544,7	567	41,9%	544,9
<b>TOTAL</b>	<b>1 301</b>	<b>100%</b>	<b>1 248,8</b>	<b>1 362</b>	<b>100%</b>	<b>1 310,6</b>	<b>1 354</b>	<b>100%</b>	<b>1 299,8</b>
VACATAIRES BIATSS	325			247			152		

Source : SIHAM

En 2023, les personnels BIATSS baissent de 0,6 %, (soit -8 agents) par rapport à 2022. Sur 1 354 personnels BIATSS affectés à l'uB, 58 % sont titulaires ; un chiffre se stabilisant par rapport aux années précédentes, malgré la légère baisse des effectifs. A noter, pour information, que l'uB a également recruté 152 vacataires pour effectuer des vacances administratives.

Tableau 2.2.2.3. - Répartition des personnels BIATSS en 2019, comparée aux universités françaises (en %)

31/12/2019	Université de Bourgogne			Universités françaises			Part des femmes (en %)	
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	uB	Universités françaises
TITULAIRES	42%	23%	65%	40%	23%	62%	64%	63%
CONTRACTUELS	24%	11%	35%	24%	13%	38%	68%	65%
<b>TOTAL</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>100%</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>	<b>100%</b>	<b>66%</b>	<b>64%</b>

Sources : SIHAM et PERSE (Bilan social MESRI 2019-2020)

Les données nationales sont issues du portail PERSE (Prestations et Echanges sur les Ressources humaines du Supérieur à l'usage des Établissements). Cette application est pilotée par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Elle fournit, pour les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, des tableaux de bord regroupant des indicateurs relatifs aux ressources humaines. Les données sont remontées par les établissements d'enseignement supérieur (date d'observation la plus récente : 31 décembre 2019).

Tableau 2.2.2.4. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par corps entre 2021 et 2023

	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
Filière ITRF et technique	478	393	871	66,9%	510	419	929	68,2%	506	403	909	67,1%
Filière administrative	284	43	327	25,1%	282	46	328	24,1%	290	48	338	25,0%
Filière des bibliothèques	70	18	88	6,8%	70	19	89	6,5%	69	22	91	6,7%
Filière sociale et de santé	15	-	15	1,2%	16	-	16	1,2%	16	-	16	1,2%
<b>TOTAL</b>	<b>847</b>	<b>454</b>	<b>1 301</b>	<b>100%</b>	<b>878</b>	<b>484</b>	<b>1 362</b>	<b>100%</b>	<b>881</b>	<b>473</b>	<b>1 354</b>	<b>100%</b>

Source : SIHAM

Les personnels BIATSS relèvent majoritairement de la filière ITRF et technique (67,1 %). La filière administrative représente (25 %) du personnel BIATSS.

Tableau 2.2.2.5. – Répartition des personnels BIATSS par corps au 31/12/2023

CORPS	TOTAL 2022		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL 2023	
	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP	Eff. P.	ETP
<b>Filière administrative</b>	<b>328</b>	<b>312,8</b>	<b>226</b>	<b>215,3</b>	<b>112</b>	<b>108,7</b>	<b>338</b>	<b>324,0</b>
Administrateur de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieure de la Recherche (AENESR)	1	1,0	2	2,0	-	-	2	2,0
Agent comptable (AGC1)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Attaché d'administration d'état (AAE)	39	38,1	40	39,6	1	1,0	41	40,6
Secrétaire administratif (SAENES)	78	73,9	68	64,7	12	11,9	80	76,6
Adjoint administratif (ADJAENES)	197	186,8	115	108,0	84	80,8	199	188,8
Apprentis	12	12,0	-	-	15	15,0	15	15,0
<b>Filière ITRF et technique</b>	<b>929</b>	<b>891,8</b>	<b>486</b>	<b>469,3</b>	<b>423</b>	<b>407,5</b>	<b>909</b>	<b>876,8</b>
Ingénieur de recherche (IGR)	74	71,9	26	26,0	43	42,0	69	68,0
Ingénieur d'étude (IGE)	274	266,8	128	124,5	143	139,4	271	263,9
Assistant ingénieur (ASI)	95	91,1	58	56,7	41	40,3	99	97,0
Technicien de RF (TECH)	180	167,7	112	107,1	81	78,7	193	185,8
Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	306	294,3	162	155,0	115	107,1	277	262,1
<b>Filière des bibliothèques</b>	<b>89</b>	<b>84,3</b>	<b>65</b>	<b>60,9</b>	<b>26</b>	<b>24,2</b>	<b>91</b>	<b>85,1</b>
Conservateur (CONS)	10	9,6	9	9,0	-	-	9	9,0
Conservateur du patrimoine (CPAT)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Conservateur général (CONSG)	1	1,0	1	1,0	-	-	1	1,0
Bibliothécaire (BIB)	11	10,7	10	8,9	-	-	10	8,9
Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	29	27,6	22	19,8	8	8,0	30	27,8
Magasinier (MAGAS)	37	34,4	22	21,2	18	16,2	40	37,4
<b>Filière sociale et de santé</b>	<b>16</b>	<b>13,7</b>	<b>10</b>	<b>9,4</b>	<b>6</b>	<b>4,5</b>	<b>16</b>	<b>13,9</b>
Assistant de service social (ASOCAE)	1	0,8	1	1,0	-	-	1	1,0
Infirmier (INF)	12	10,6	9	8,4	3	2,2	12	10,6
Médecin (MED)	3	2,3	-	-	3	2,3	3	2,3
<b>TOTAL</b>	<b>1 362</b>	<b>1 302,6</b>	<b>787</b>	<b>754,9</b>	<b>567</b>	<b>544,9</b>	<b>1 354</b>	<b>1 299,8</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.2.2.6. – Répartition des personnels BIATSS par composante au 31/12/2023

EN ETP	Total 2022	Titulaires	Contractuels	Total 2023
UFR Sciences et Techniques	98,10	66,90	34,80	101,70
UFR Droit, Sciences Economique et Politique	38,40	17,50	18,40	35,90
UFR Sciences Vie Terre Environnement	76,80	47,10	23,80	70,90
UFR Sciences Humaines	37,10	22,80	12,00	34,80
UFR Langues et Communication	25,00	10,00	9,00	19,00
UFR STAPS	39,90	15,80	19,20	35,00
UFR Sciences Santé	105,80	52,40	51,50	103,90
UFR Lettres et Philosophie	11,80	7,80	7,00	14,80
IUT Dijon - Auxerre	71,80	53,30	17,90	71,20
IUT Le Creusot	31,80	22,60	11,20	33,80
IUT Chalon	21,00	15,90	5,10	21,00
INSPE	89,10	50,50	35,30	85,80
ISAT	29,90	9,80	16,60	26,40
Polytech Dijon	27,60	4,80	19,00	23,80
IAE	9,50	5,00	7,50	12,50
IUVV	16,90	6,90	11,50	18,40
SUAPS	2,50	2,00	1,50	3,50
SEFCA	65,90	11,70	55,80	67,50
CENTRE CONDORCET	9,70	6,70	3,00	9,70
SITE CREUSOT	2,00	2,00	-	2,00
SITE MACON	1,00	1,00	-	1,00
SERVICES CENTRAUX*	326,10	212,30	125,70	338,00
SCD	87,70	64,50	22,80	87,30
BIBLIEST	2,80	2,00	1,00	3,00
LOGISTIQUE DL	34,10	21,10	13,30	34,40
SSU	18,40	8,40	10,70	19,10
MSH	17,40	7,60	5,80	13,40
OCIM	12,50	6,50	5,50	12,00
CSGA	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>1 310,60</b>	<b>754,90</b>	<b>544,90</b>	<b>1 299,80</b>

Source : SIHAM

\*Pôle RH, Pôle Finances, Pôle Patrimoine, Pôle PDQP, Pôle Communication, Pôle SHSE, Pôle Service Social, Pôle PAJI, Pôle PFVU, Pôle DNUM, Pôle Relation Internationale, Agence Comptable, Cabinet Présidence et DGS

L'UFR Sciences et Techniques regroupe 7,8% des personnels BIATSS en 2023. Les services centraux représentent plus du quart des personnels BIATSS de l'établissement.

Tableau 2.2.2.7. – Répartition des personnels BIATSS selon leur statut et leur catégorie fonction publique au 31/12/2023

	A		B		C		Apprentis	
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
TITULAIRES	286	55,0%	201	66,6%	300	58,0%		
CONTRACTUELS	234	45,0%	101	33,4%	217	42,0%	15	100,0%
<b>TOTAL</b>	<b>520</b>	<b>100%</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>	<b>517</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.2.2.8. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique entre 2021 et 2023

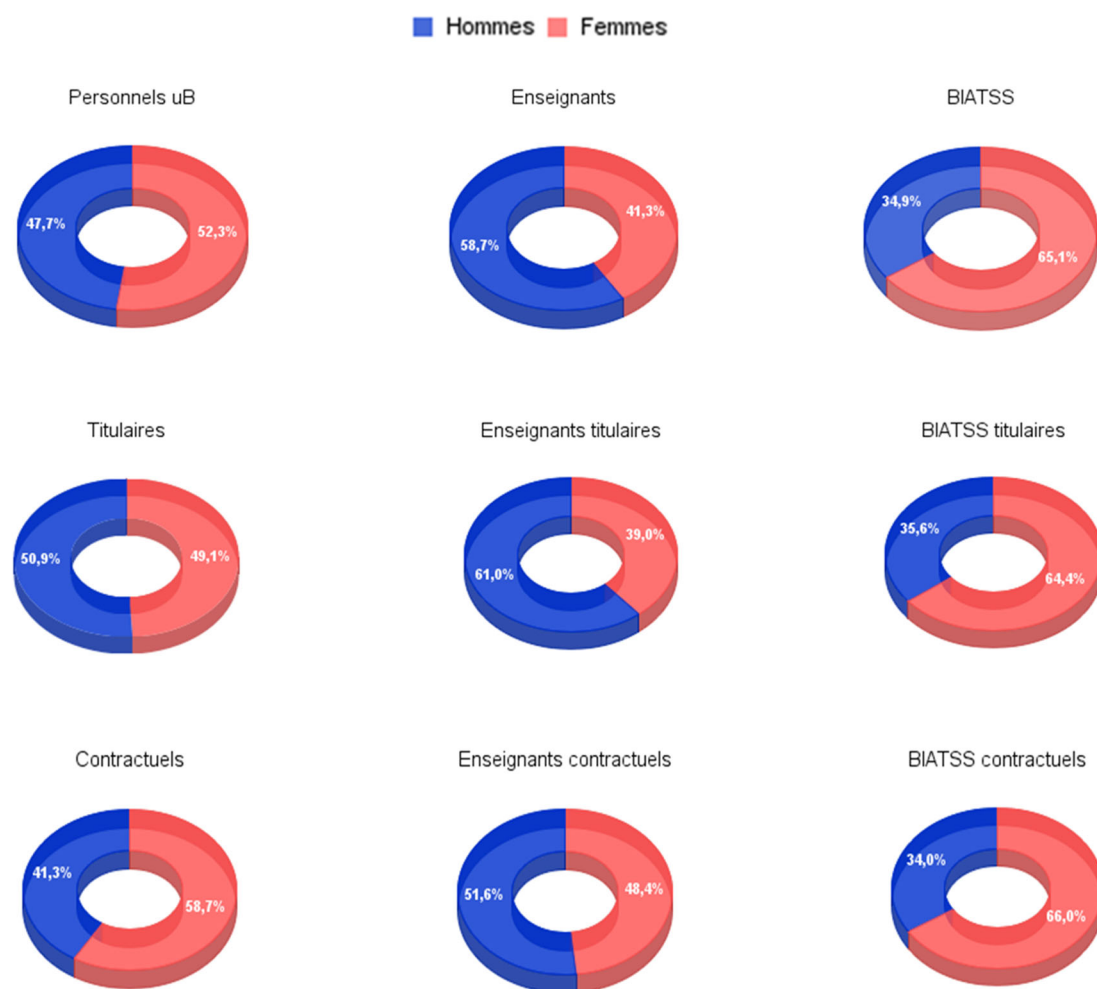
	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
A	257	221	478	36,7%	282	241	523	38,4%	281	237	518	38,3%
B	187	91	278	21,4%	195	92	287	21,1%	212	90	302	22,3%
C	401	137	538	41,4%	399	141	540	39,6%	381	138	519	38,3%
Apprentis	2	5	7	0,5%	2	10	12	0,9%	7	8	15	1,1%
<b>TOTAL</b>	<b>847</b>	<b>454</b>	<b>1 301</b>	<b>100%</b>	<b>878</b>	<b>484</b>	<b>1 362</b>	<b>100%</b>	<b>881</b>	<b>473</b>	<b>1 354</b>	<b>100%</b>

Source : SIHAM

La catégorie C représente plus de 38% du personnel BIATSS, part qui diminue en 2023. La catégorie B augmente tandis que la tendance de ces deux dernières années était à la stabilité. Quant à la catégorie A, elle représente un peu plus de 38% du personnel BIATSS et tend à se stabiliser en 2023.

## 2.3. La parité homme/femme

Figure 2.3.1. – Répartition des personnels uB selon le genre au 31/12/2023 (en effectif)



Source : SIHAM

Tableau 2.3.2. – Répartition des personnels enseignants selon le genre et le corps au 31/12/2023  
(en % H/F sur les effectifs physiques par corps)

CORPS	2023				Total 2023	
	FEMMES		HOMMES			
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Professeur des universités (PR)	62	3,9%	53	3,4%	115	7,3%
Maître de conférence (MCF)	13	0,8%	12	0,8%	25	1,6%
ATER Ministériel (ATERM)	66	4,2%	68	4,3%	134	8,5%
Professeur associé temps partiel (PAST)	63	4,0%	202	12,8%	265	16,8%
Chaire de professeur junior (CPJ)	31	2,0%	37	2,3%	68	4,3%
Professeur agrégé (PRAG)	23	1,5%	30	1,9%	53	3,4%
Professeur certifié (PRCE)	3	0,2%	4	0,3%	7	0,4%
Professeur contractuel	15	1,0%	21	1,3%	36	2,3%
Lecteur (LECT)	239	15,2%	288	18,3%	527	33,4%
Professeur des écoles (PREC)	14	0,9%	67	4,3%	81	5,1%
Professeur universitaire praticien hospitalier (PUPH)	-	0,0%	8	0,5%	8	0,5%
Maître de conférence praticien hospitalier (MCPH)	69	4,4%	98	6,2%	167	10,6%
Assistant hospitalo-universitaire (AHU)	34	2,2%	29	1,8%	63	4,0%
Praticien hospitalo-universitaire (PHU)	-	0,0%	4	0,3%	4	0,3%
PAST Santé	1	0,1%	2	0,1%	3	0,2%
Doctorants	18	1,1%	2	0,1%	20	1,3%
<b>TOTAL</b>	<b>651</b>	<b>41,3%</b>	<b>925</b>	<b>58,7%</b>	<b>1 576</b>	<b>100%</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.3.3. – Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs selon le genre par groupe de section CNU au 31/12/2023

2023	MCF				TOTAL MCF		PR				TOTAL PR	
	FEMMES		HOMMES				FEMMES		HOMMES			
	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%	Eff. P.	%
Groupe 1 (sections 1 à 4) - DROIT	32	6,1%	28	5,3%	60	11,4%	11	4,2%	13	4,9%	24	9,1%
Groupe 2 (sections 5 à 6) - ECO & GESTION	28	5,3%	20	3,8%	48	9,1%	4	1,5%	14	5,3%	18	6,8%
Groupe 3 (sections 7 à 15) - LETTRES & LANGUES	43	8,2%	20	3,8%	63	12,0%	8	3,0%	12	4,5%	20	7,5%
Groupe 4 (sections 16 à 24) - S. HUMAINES	30	5,7%	34	6,5%	64	12,1%	12	4,5%	24	9,1%	36	13,6%
Groupe 5 (sections 25 à 27) - MATHS - INFO	21	4,0%	41	7,8%	62	11,8%	2	0,8%	31	11,7%	33	12,5%
Groupe 6 (sections 28 à 30) - SC. VIE	2	0,4%	15	2,8%	17	3,2%	-	0,0%	18	6,8%	18	6,8%
Groupe 7 (sections 31 à 33) - CHIMIE	14	2,7%	16	3,0%	30	5,7%	4	1,5%	19	7,2%	23	8,7%
Groupe 8 (sections 34 à 37) - SC TERRE & ENV.	3	0,6%	12	2,3%	15	2,8%	2	0,8%	5	1,9%	7	2,6%
Groupe 9 (sections 60 à 63) - MECANIQUE, ELEC.	9	1,7%	44	8,3%	53	10,1%	2	0,8%	25	9,4%	27	10,2%
Groupe 10 (sections 64 à 69) - BIOLOGIE, BIOCHIMIE	30	5,7%	29	5,5%	59	11,2%	9	3,4%	24	9,1%	33	12,5%
Groupe 12 (sections 70 à 74) - PLURIDISCIPLINAIRE	19	3,6%	17	3,2%	36	6,8%	3	1,1%	13	4,9%	16	6,0%
Groupe SANTE (sections 56 à 58 et 85 à 87 et 91-92)	8	1,5%	12	2,3%	20	3,8%	6	2,3%	4	1,5%	10	3,8%
<b>TOTAL</b>	<b>239</b>	<b>45,4%</b>	<b>288</b>	<b>54,6%</b>	<b>527</b>	<b>100%</b>	<b>63</b>	<b>23,8%</b>	<b>202</b>	<b>76,2%</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

Source : SIHAM



Tableau 2.3.4. – Répartition des personnels titulaires enseignants du 2<sup>nd</sup> degré selon le genre et la discipline au 31/12/2023

2023	ENSEIGNANT				TOTAL ENSEIGNANT	
	FEMMES		HOMMES		Eff. P.	%
	Eff. P.	%	Eff. P.	%		
Groupe 1 (sections 1 à 4) - DROIT	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Groupe 2 (sections 5 à 6) - ECO & GESTION	20	7,0%	16	5,6%	36	12,6%
Groupe 3 (sections 7 à 15) - LETTRES & LANGUES	64	22,5%	26	9,1%	90	31,6%
Groupe 4 (sections 16 à 24) - S. HUMAINES	7	2,5%	9	3,2%	16	5,6%
Groupe 5 (sections 25 à 27) - MATHS - INFO	4	1,4%	15	5,3%	19	6,7%
Groupe 6 (sections 28 à 30) - SC. VIE	6	2,1%	5	1,8%	11	3,9%
Groupe 7 (sections 31 à 33) - CHIMIE	7	2,5%	7	2,5%	14	4,9%
Groupe 8 (sections 34 à 37) - SC TERRE & ENV.	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Groupe 9 (sections 60 à 63) - MECANIQUE, ELEC.	9	3,2%	37	13,0%	46	16,1%
Groupe 10 (section 64 à 69) - BIOLOGIE, BIOCHIMIE	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Groupe 12 (sections 70 à 74) - PLURIDISCIPLINAIRE	13	4,6%	36	12,6%	49	17,2%
Groupe SANTE (sections 85 à 87)	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Autre (professeur des écoles)	2	0,7%	2	0,7%	4	1,4%
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>46,3%</b>	<b>153</b>	<b>53,7%</b>	<b>285</b>	<b>100%</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.3.5. – Répartition des personnels BIATSS selon le genre et la catégorie au 31/12/2023 (en effectif physique)

Filière	CORPS CATEGORIE A	2023				Total 2023	
		FEMMES		HOMMES		Eff. P.	%
		Eff. P.	%	Eff. P.	%		
Filière administrative	Administrateur de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieure de la Recherche (AENESR)	1	0,2%	1	0,2%	2	0,4%
	Agent comptable (AGC1)	1	0,2%	-	0,0%	1	0,2%
	Attaché d'administration d'état (AAE)	29	5,6%	12	2,3%	41	7,9%
<b>Total Filière administrative</b>		<b>31</b>	<b>6,0%</b>	<b>13</b>	<b>2,5%</b>	<b>44</b>	<b>8,5%</b>
Filière ITRF et technique	Ingénieur de recherche (IGR)	28	5,4%	41	7,9%	69	13,3%
	Ingénieur d'étude (IGE)	144	27,7%	127	24,4%	271	52,1%
	Assistant ingénieur (ASI)	47	9,0%	52	10,0%	99	19,0%
<b>Total Filière ITRF et technique</b>		<b>219</b>	<b>42,1%</b>	<b>220</b>	<b>42,3%</b>	<b>439</b>	<b>84,4%</b>
Filière des bibliothèques	Conservateur (CONS)	7	1,3%	2	0,4%	9	1,7%
	Conservateur du patrimoine (CPAT)	1	0,2%	-	0,0%	1	0,2%
	Conservateur général (CONSG)	1	0,2%	-	0,0%	1	0,2%
	Bibliothécaire (BIB)	6	1,2%	4	0,8%	10	1,9%
<b>Total Filière des bibliothèques</b>		<b>15</b>	<b>2,9%</b>	<b>6</b>	<b>1,2%</b>	<b>21</b>	<b>4,0%</b>
Filière sociales et de santé	Assistant de service social (ASOCAE)	1	0,2%	-	0,0%	1	0,2%
	Infirmier (INF)	12	2,3%	-	0,0%	12	2,3%
	Médecin (MED)	3	0,6%	-	0,0%	3	0,6%
<b>Total Filière sociales et de santé</b>		<b>16</b>	<b>3,1%</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>16</b>	<b>3,1%</b>
<b>Total CATEGORIE A</b>		<b>281</b>	<b>54,0%</b>	<b>239</b>	<b>46,0%</b>	<b>520</b>	<b>100%</b>

Source : SIHAM

Filière	CORPS CATEGORIE B	2023				Total 2023	
		FEMMES		HOMMES		Eff. P.	%
		Eff. P.	%	Eff. P.	%		
Filière ITRF et technique	Technicien de RF (TECH)	115	38,1%	77	25,5%	192	63,6%
Filière administrative	Secrétaire administratif (SAENES)	71	23,5%	9	3,0%	80	26,5%
Filière des bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé (BIB ASS)	26	8,6%	4	1,3%	30	9,9%
<b>TOTAL CATEGORIE B</b>		<b>212</b>	<b>70,2%</b>	<b>90</b>	<b>29,8%</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>

Source : SIHAM

Filière	CORPS CATEGORIE C	2023				Total 2023	
		FEMMES		HOMMES		Eff. P.	%
		Eff. P.	%	Eff. P.	%		
Filière ITRF et technique	Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	172	32,3%	106	19,9%	278	52,3%
Filière administrative	Adjoint administratif (AD/AENES)	181	34,0%	18	3,4%	199	37,4%
Filière des bibliothèques	Magasinier (MAGAS)	28	5,3%	12	2,3%	40	7,5%
	Apprentis	7	1,3%	8	1,5%	15	2,8%
<b>TOTAL CATEGORIE C</b>		<b>388</b>	<b>72,9%</b>	<b>144</b>	<b>27,1%</b>	<b>532</b>	<b>100%</b>

Source : SIHAM

## 2.4. La démographie

Globalement, l'âge moyen des personnels de l'uB (fonctionnaires ou contractuels) est de 45 ans. L'âge moyen a tendance à augmenter depuis 2015.

L'âge moyen diffère suivant le statut des personnels puisque les titulaires ont un âge moyen de 50 ans, alors que celui des contractuels s'élève à 35 ans. L'âge moyen des enseignants titulaires est légèrement plus élevé que celui des BIATSS titulaires. Le recrutement plus tardif des enseignants conduit à retarder l'âge de départ à la retraite. Les enseignants contractuels sont plus jeunes que les personnels BIATSS non titulaires. Cela tient principalement au statut des enseignants non titulaires qui sont majoritairement des doctorants et des ATER.

Tableau 2.4.1. – Age moyen des personnels uB au 31/12/2023

PERSONNELS UB	2023		TOTAL 2023
	FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	44,2	47,6	46,2
BIATSS	44,5	43,0	44,0
<b>TOTAL</b>	<b>44,4</b>	<b>46,1</b>	<b>45,2</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.4.2. - Age moyen des personnels titulaires de l'uB au 31/12/2019, comparé aux universités françaises

PERSONNELS UB	uB		TOTAL 2019	Universités françaises		TOTAL 2019
	FEMMES	HOMMES		FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	47,7	50,4	49,1	48,0	49,7	49,0
BIATSS	48,0	46,1	47,1	47,6	47,5	47,6
<b>TOTAL</b>	<b>47,9</b>	<b>48,3</b>	<b>48,1</b>	<b>47,8</b>	<b>48,9</b>	<b>48,3</b>

Sources : SIHAM et PERSE (Bilan social MESRI 2019)

Tableau 2.4.3. – Age moyen des personnels titulaires uB au 31/12/2023

PERSONNELS TITULAIRES	2023		TOTAL 2023
	FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	49,1	51,4	50,5
BIATSS	49,0	48,9	49,0
<b>TOTAL</b>	<b>49,1</b>	<b>50,7</b>	<b>49,9</b>

Source : SIHAM

Tableau 2.4.4. – Age moyen des personnels contractuels uB au 31/12/2023

PERSONNELS CONTRACTUELS	2023		TOTAL 2023
	FEMMES	HOMMES	
ENSEIGNANTS	32,5	34,1	33,3
BIATSS	38,4	34,6	37,1
<b>TOTAL</b>	<b>36,4</b>	<b>34,3</b>	<b>35,6</b>

Source : SIHAM

Figure 2.4.5. – Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'uB au 31/12/2023

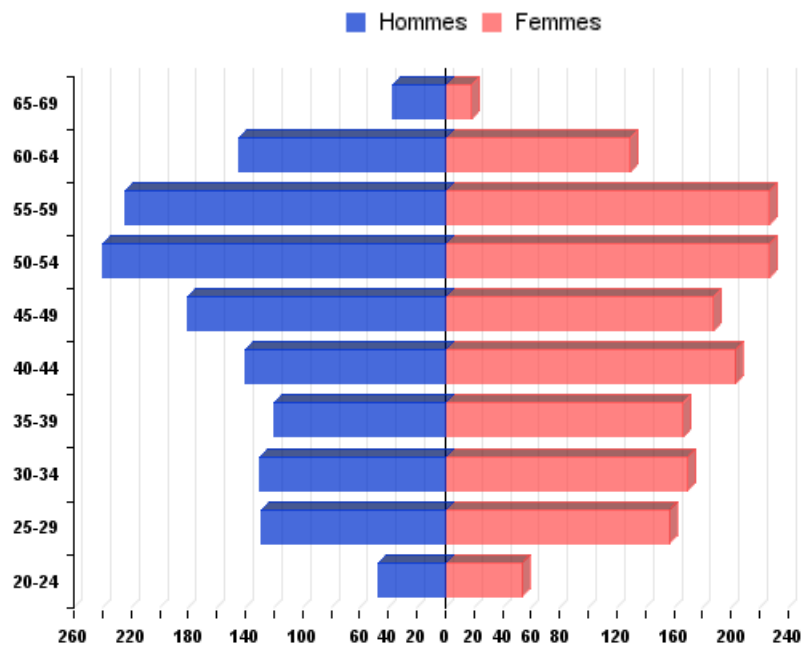


Figure 2.4.6. – Structure par âge de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2023

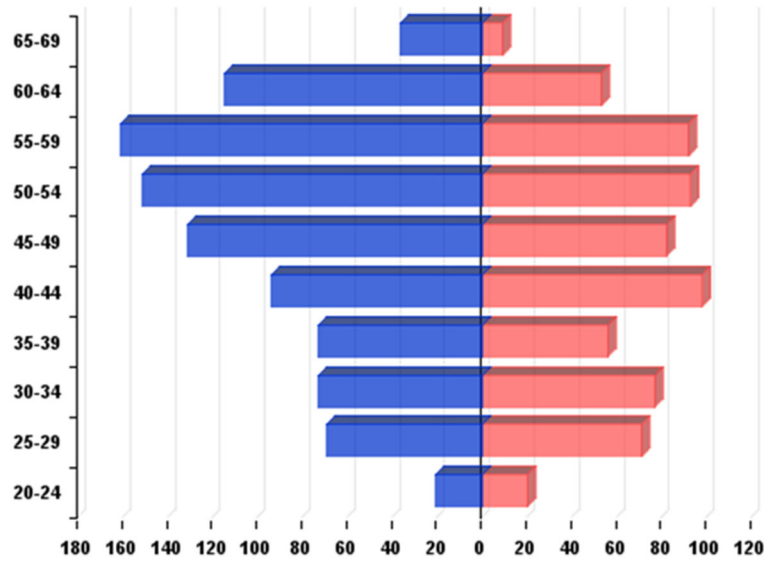


Figure 2.4.7. – Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2023

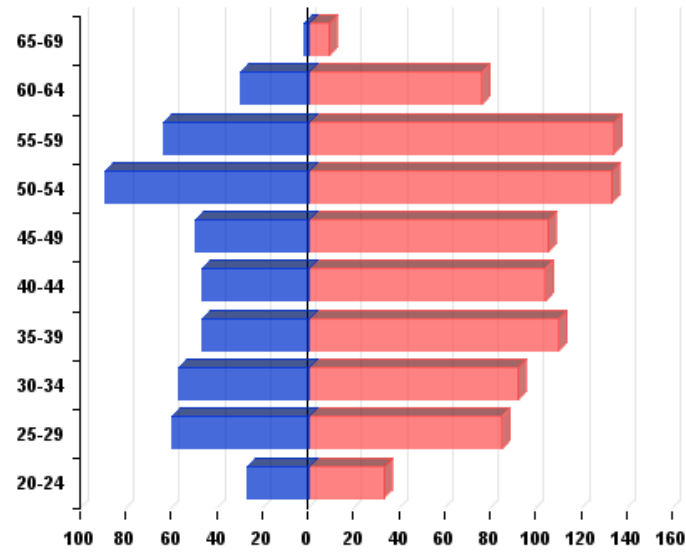


Figure 2.4.8. – Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2023

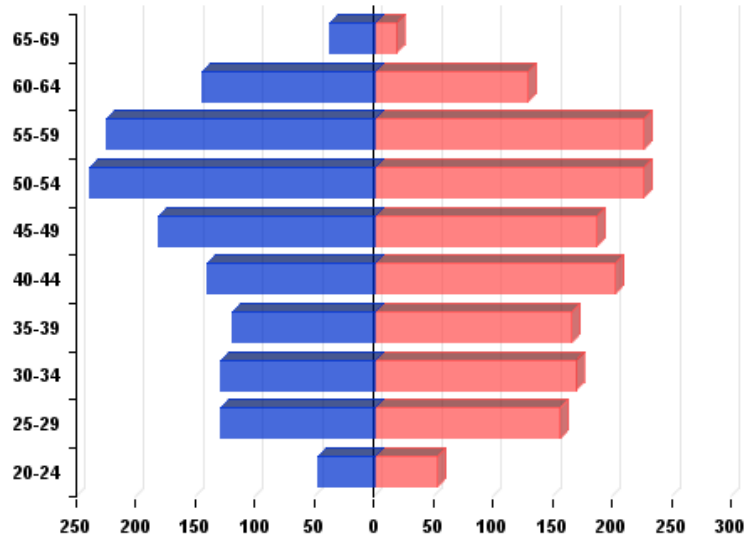
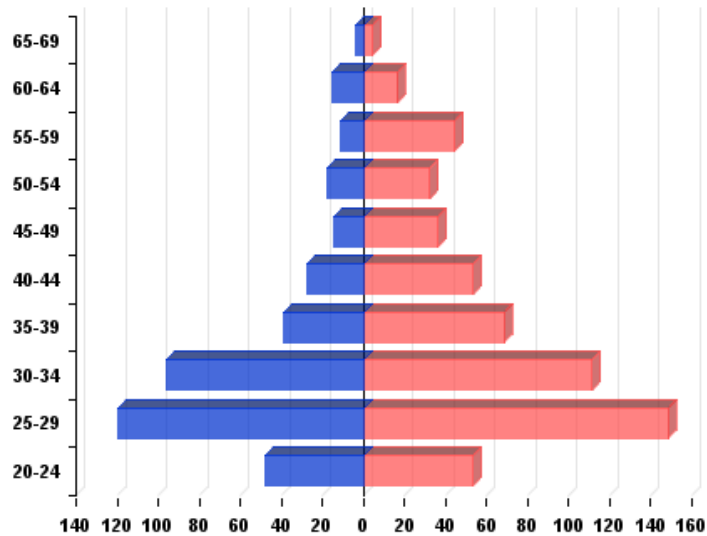


Figure 2.4.9. – Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2023



## 2.5. Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Depuis plus de 10 ans, l'université a désigné un correspondant handicap, affirmant ainsi son engagement dans la politique de recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Dans le respect des directives du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, l'uB veille à réserver au moins 6% du nombre de postes offerts aux concours de recrutement de personnels BIATSS pour le recrutement de travailleurs handicapés.

Ces deux mesures ont permis de plus que doubler le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 8 ans, passant de 46 bénéficiaires en 2014 à 113 en 2023 (soit une progression de + 146 %).

La mise en place de la commission handicap, associant la coordinatrice du dispositif de retour à l'emploi, le médecin de prévention, les services RH, le CAP emploi/Sameth et le bureau d'action sociale pour le suivi financier des dossiers, a permis de mieux répondre aux besoins liés aux situations de handicap ou en matière de prévention (aménagement de poste, auxiliaires de vie professionnelle ou reclassements professionnels).

Les actions se font en lien avec les responsables administratifs des composantes et les responsables des pôles ou services concernés.

C'est le Fonds d'Insertion des Personnels Handicapés de la Fonction Publique (FIPHFP) qui finance l'ensemble de ces aides, et qui recense le nombre de BOE dans chaque établissement.

Figure 2.5.1. – Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés au 01/01 de l'année

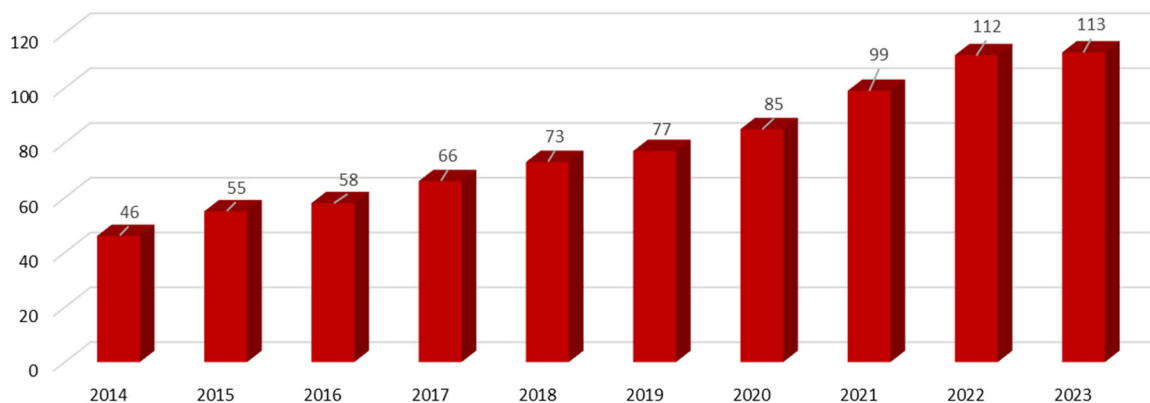


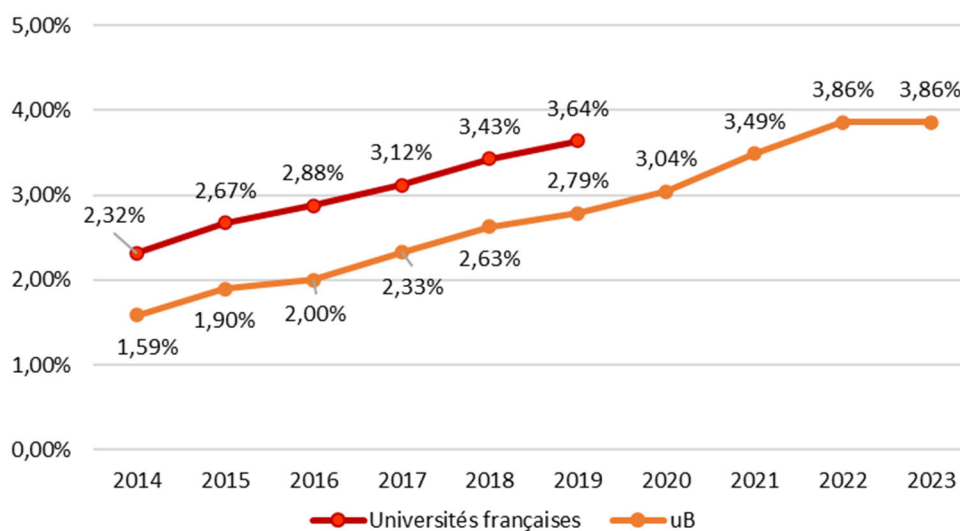
Tableau 2.5.2. - Nombre d'agents déclarés « travailleurs handicapés » rapporté à l'effectif de l'ensemble des agents rémunérés (ratio)

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB	Universités françaises	uB
Nombre d'agents déclarés "travailleurs handicapés"	6 022	77	Données manquantes	85	Données manquantes	99	Données manquantes	112	Données manquantes	113
Ensemble des effectifs rémunérés au sein de l'enseignement supérieur	165 416	2 758	Données manquantes	2 793	Données manquantes	2 838	Données manquantes	2 904	Données manquantes	2 930
Calcul du ratio (en %)	3,64%	2,79%	0,00%	3,04%	0,00%	3,49%	0,00%	3,86%	0,00%	3,86%

Source : PERSE (Bilan social MESRI 2019) et pôle RH (données uB)

Les données nationales pour 2020, 2021, 2022 et 2023 ne sont pas encore disponibles.

Figure 2.5.3. - Evolution du ratio : nombre d'agents déclarés « travailleurs handicapés »



### 3. Les mouvements du personnel

Les mouvements des personnels sont multiples et leur classification dépend de leur statut et affectation antérieurs, ainsi que de la nature du changement de situation.

Les arrivées : il s'agit des personnes entrant dans les corps de fonctionnaire et/ou arrivant dans l'établissement au cours de la période de référence.

- Concours
- Mutation
- Recrutement sans concours
- Détachement entrant
- Réintégration (après un détachement, une disponibilité ou un congé parental)
- Titularisation
- Affectation dans l'enseignement supérieur (pour les enseignants du second degré)

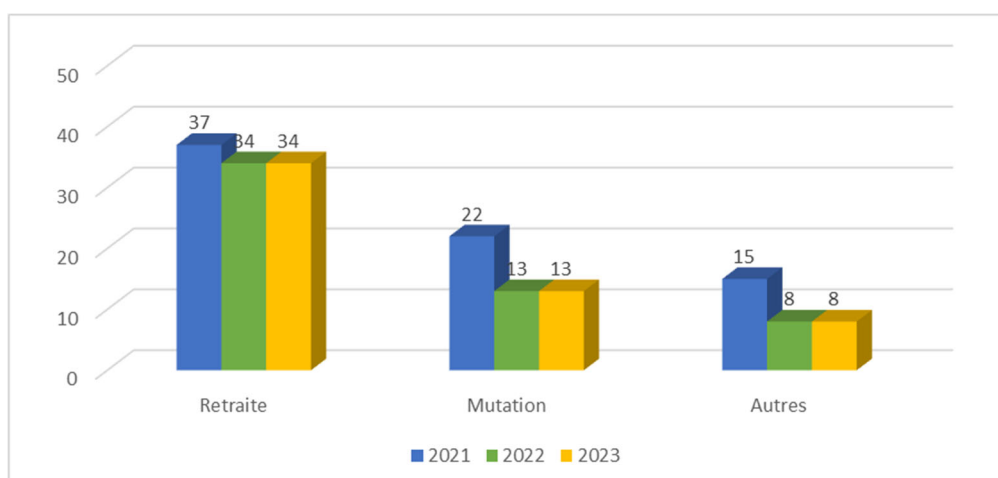
Les départs : il s'agit des personnes quittant l'université et/ou la fonction publique au cours de la période référence.

- Retraite
- Mutation
- Concours
- Démission ou radiation
- Licenciement
- Décès

Certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires :

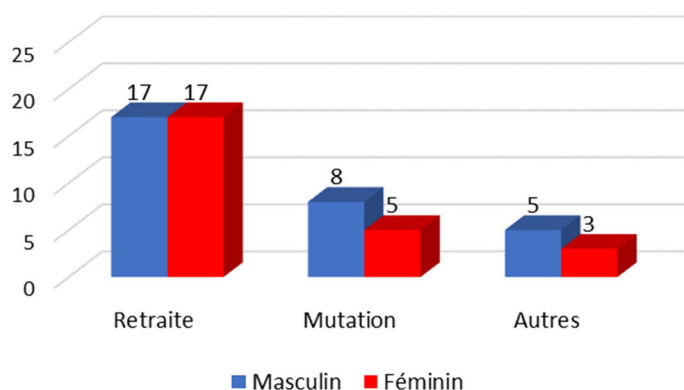
- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

Figure 3.1. – Répartition par type de départs des agents titulaires entre 2021 et 2023



En 2023, les départs à la retraite représentent 62% des départs d'agents titulaires, part en stagnation par rapport à l'année dernière.

Figure 3.2. – Répartition par type de départs des agents titulaires et par sexe en 2023



### 3.1. Les arrivées et les départs des fonctionnaires

En 2023, l'université de Bourgogne compte moins d'arrivées de personnels titulaires (+96) que de départs (-106).

Tableau 3.1.1. – Mouvements des personnels titulaires entre 2021 et 2023

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
NOMBRE D'ARRIVEES	51	79	56	38	35	40	89	114	96
NOMBRE DE DEPARTS	49	51	62	43	36	44	92	87	106
<b>SOLDE ARRIVEES - DEPARTS</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>-6</b>	<b>-5</b>	<b>-1</b>	<b>-4</b>	<b>-3</b>	<b>27</b>	<b>-10</b>
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	1 159	1 187	1 181	792	791	787	1 951	1 978	1 968
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	1 157	1 159	1 187	797	792	791	1 954	1 951	1 978
TAUX DE ROTATION	4,32%	5,54%	4,98%	5,10%	4,49%	5,32%	4,64%	5,12%	5,12%

Source : SIHAM

Taux de rotation : (somme des entrées et sorties / somme des effectifs de l'année au 31/12) \* 100

Tableau 3.1.2. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires entre 2021 et 2023

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2021	2022	2023
CATEGORIE A	1	16	13
CATEGORIE B	6	5	-3
CATEGORIE C	-12	-22	-14
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>-5</b>	<b>-1</b>	<b>-4</b>

Source : SIHAM

Le nombre de titulaires de Catégorie C diminue fortement, bien que cette diminution soit moins marquée que celle de 2022. Les effectifs de la Catégorie A continuent d'augmenter alors que ceux de la Catégorie B connaissent une légère diminution (-3). Dans le même temps, l'ensemble des catégories contractuels connaissent aussi une légère baisse.



Tableaux 3.1.3. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires par filière en 2023

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2023
<b>CATEGORIE A</b>	<b>13</b>
Filière administrative	3
Filière ITRF et technique	12
Filière des bibliothèques	-2
Filière sociale et de santé	0
<b>CATEGORIE B</b>	<b>-3</b>
Filière administrative	1
Filière ITRF et technique	-2
Filière des bibliothèques	-2
<b>CATEGORIE C</b>	<b>-14</b>
Filière administrative	-1
Filière ITRF et technique	-12
Filière des bibliothèques	-1
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>-4</b>

Source : SIHAM

Tableau 3.1.4. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants titulaires entre 2021 et 2023

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2021	2022	2023
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	3	22	- 6
ENSEIGNANTS 1ER/2ND DEGRE	- 1	6	-
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>- 6</b>

Source : SIHAM

En 2023, le nombre d'enseignants titulaires est en baisse, contrairement aux enseignants contractuels (+10).

## 3.2. Les arrivées et les départs des contractuels

Les mouvements concernant les personnels contractuels sont très importants : 348 contractuels sont arrivés au sein de l'université de Bourgogne en 2023, alors que 342 sont partis de l'établissement. Ce dernier chiffre comprend les mouvements internes de contractuels devenus titulaires (37 mouvements internes).

On constate que le taux de rotation faiblit en règle générale par rapport à 2022. Les flux d'entrées/départs des personnels BIATSS sont plus importants en valeur. Cette différence est liée à la nature et la durée des contrats. Les recrutements de courte durée sont plus fréquents chez les BIATSS (exemple : remplacement de personnels). Les enseignants contractuels sont essentiellement recrutés pour l'année universitaire.

Tableau 3.2.1. – **Mouvements des personnels contractuels entre 2021 et 2023**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
NOMBRE D'ARRIVEES	126	157	156	197	228	192	323	385	348
NOMBRE DE DEPARTS	130	148	146	145	166	196	275	314	342
<b>SOLDE ARRIVEES - DEPARTS</b>	<b>-4</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>52</b>	<b>62</b>	<b>-4</b>	<b>48</b>	<b>71</b>	<b>6</b>
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	378	387	397	509	571	567	887	958	964
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	382	378	387	457	509	571	839	887	958
TAUX DE ROTATION	33,7%	39,9%	38,5%	35,4%	36,5%	34,1%	34,6%	37,9%	35,9%

Source : SIHAM

Taux de rotation : (somme des entrées et sorties / somme des effectifs de l'année au 31/12) \* 100

Tableau 3.2.2. – **Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels entre 2021 et 2023**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2021	2022	2023
CATEGORIE A	11	29	-17
CATEGORIE B	20	4	19
CATEGORIE C	18	24	-9
Apprentis	3	5	3
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>52</b>	<b>62</b>	<b>-4</b>

Source : SIHAM

Tableau 3.2.3. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels par filière en 2023

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2023
<b>CATEGORIE A</b>	<b>-17</b>
Filière administrative	0
Filière ITRF et technique	-17
Filière des bibliothèques	0
Filière sociale et de santé	0
<b>CATEGORIE B</b>	<b>19</b>
Filière administrative	1
Filière ITRF et technique	15
Filière des bibliothèques	3
<b>CATEGORIE C</b>	<b>-9</b>
Filière administrative	3
Filière ITRF et technique	-16
Filière des bibliothèques	4
<b>Apprentis</b>	<b>3</b>
Filière administrative	3
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>-4</b>

Source : SIHAM

Tableau 3.2.4. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants contractuels entre 2021 et 2023

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2021	2022	2023
E-C CONTRACTUEL*	- 2	10	5
ENSEIGNANTS 2ND DEGRE	- 1	8	8
HOSPITALO-UNIVERSITAIRE	4	1	- 1
ATER	-	- 7	3
LECTEUR	- 1	1	1
CONTRACTUEL DOCTORANT	- 4	- 4	- 6
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>- 4</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

Source : SIHAM

\* dont 6 Chaires de professeur junior (CPJ) pour l'année 2023

## 4. L'organisation du travail et les congés des personnels

### 4.1. Les modalités de travail

Dans la fonction publique, le service annuel est de 1 607 heures de travail. Un protocole ARTT a été mis en place à l'université en septembre 2002. Concernant les enseignants chercheurs, le décret du 23 avril 2009 précise leur service de référence.

#### 4.1.1. Les enseignants

Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur un double profil d'enseignement et de recherche qui précise leur affectation à une filière d'enseignement et à un laboratoire de recherche dans une ou plusieurs composantes de l'uB. Les enseignants du second degré (PRAG, PRCE...) occupent un emploi défini par un profil pédagogique et n'ont pas d'obligation de recherche.

Tableau 4.1.1.1. – Le service statutaire des enseignants selon leur corps

CORPS ENSEIGNANTS	HEURES Eq TD
Professeur des universités	192h
Maître de conférences	192h
Assistant de l'enseignement sup.	192h
Professeur agrégé, certifié, PREC	384h
Lecteur	200h
ATER	192h
ATER (mi-temps)	96h
Enseignant associé temps partiel	96h
Enseignant invité	16h par mois
Contractuel doctorant	64h par an
Chaire de professeur junior	64h par an
Enseignant hospitalo-universitaire	Pas d'obligations

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

- Les cours magistraux (CM)
- Les travaux dirigés (TD)
- Les travaux pratiques (TP)

#### 4.1.2. Les personnels BIATSS

Pour le personnel travaillant à temps complet, le volume annuel de travail est de 1 607 heures. Il est proratisé pour les personnels travaillant à temps partiel ou incomplet.

Les modalités d'organisation du temps de travail (à temps partiel ou à temps incomplet, à temps partiel thérapeutique) sont détaillées dans la partie « définitions » du rapport social.

### 4.1.3. Le télétravail

L'université, soucieuse de développer cette forme d'organisation du travail qui vise à améliorer la qualité de vie au travail tout en réduisant les temps de déplacement, qui permet aussi de mieux concilier vie professionnelle et vie privée tout en augmentant la motivation et qui limite les risques d'accidents de trajet, a poursuivi le développement du télétravail en 2023, dans le respect des textes en vigueur, notamment le décret du 11 février 2016 modifié et la charte du télétravail de l'établissement.

Le dispositif permet de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine ou de disposer d'un forfait de 24 jours flottants pour l'année en application de l'article 2 du décret du 5 mai 2020.

La demande reste accordée pour l'année universitaire et fait l'objet d'une demande expresse de reconduction. L'avis du supérieur hiérarchique est requis avant validation de la demande, pour assurer la continuité du service.

Les demandes de télétravail pour raison de santé, pour lesquelles un avis du médecin de prévention est nécessaire, peuvent déroger aux principes fixés dans la charte, en particulier sur le nombre de jours de télétravail hebdomadaire.

Au total, 665 agents bénéficient du dispositif de télétravail à la rentrée 2023, répartis entre 515 femmes et 175 hommes.

68% des télétravailleurs sont des agents titulaires. Ils sont issus pour 60% de la filière ITRF et technique, 36% de la filière administrative et 7% de la filière des bibliothèques. 44% sont des agents de catégorie A.

Le télétravail s'effectue à domicile et selon une fréquence de télétravail fixe pour 71% d'entre eux et majoritairement pour 1 journée (37%). Le télétravail flottant est choisi par 29% des télétravailleurs.

Figure 4.1.3.1 – Répartition des demandes de télétravail à l'université de Bourgogne en 2023

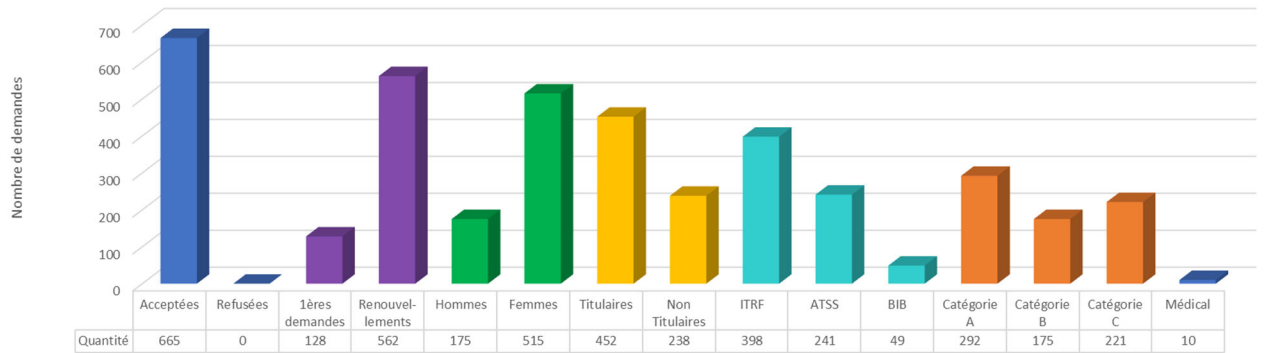
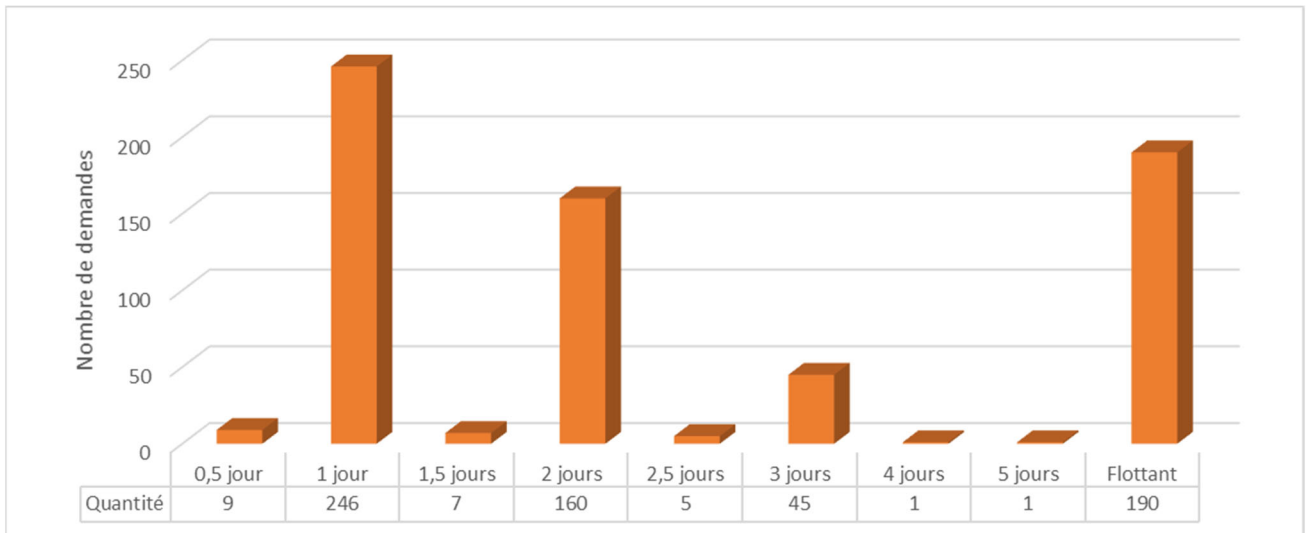


Figure 4.1.3.2 – Répartition de la fréquence de télétravail en jours/semaine à l'université de Bourgogne en 2023



## 4.2. Le temps partiel et le temps incomplet

Tableau 4.2.1. – Evolution du nombre de personnels travaillant à temps partiel ou incomplet entre 2021 et 2023

	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	Eff. P.			%	Eff. P.			%	Eff. P.			%
	FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
<b>BIATSS</b>	<b>163</b>	<b>27</b>	<b>190</b>	<b>14,6%</b>	<b>160</b>	<b>31</b>	<b>191</b>	<b>14,0%</b>	<b>146</b>	<b>27</b>	<b>173</b>	<b>12,8%</b>
TITULAIRES	110	16	126	15,9%	101	20	121	15,3%	95	21	116	14,7%
CONTRACTUELS	53	11	64	12,6%	59	11	70	12,3%	51	6	57	10,1%
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>60</b>	<b>3,9%</b>	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>60</b>	<b>3,8%</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>81</b>	<b>5,1%</b>
TITULAIRES	12	4	16	1,4%	13	4	17	1,4%	13	4	17	1,4%
CONTRACTUELS	23	21	44	11,6%	20	23	43	11,1%	27	37	64	16,2%
<b>TOTAL</b>	<b>198</b>	<b>52</b>	<b>250</b>	<b>8,8%</b>	<b>193</b>	<b>58</b>	<b>251</b>	<b>8,5%</b>	<b>186</b>	<b>68</b>	<b>254</b>	<b>8,7%</b>

Source : SIHAM (hors AFA)

Au 31/12/2023, le personnel à temps partiel ou incomplet représente 8,7% de l'effectif total de l'université. La proportion est plus importante pour les contractuels (12,6% en 2023) que pour les titulaires (6,8% en 2023).

Tableau 4.2.2. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2023

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	2023			PART DES FEMMES
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
<b>BIATSS</b>	50%	12	6	18	67%
	60%	1	-	1	100%
	70%	1	1	2	50%
	80%	54	10	64	84%
	90%	27	4	31	87%
	<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>95</b>	<b>21</b>	<b>116</b>
<b>ENSEIGNANTS</b>	50%	1	-	1	100%
	60%	3	1	4	75%
	70%	1	-	1	100%
	80%	2	-	2	100%
	90%	6	3	9	67%
	<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>
<b>TOTAL PERSONNELS TITULAIRES</b>		<b>108</b>	<b>25</b>	<b>133</b>	<b>81%</b>
<b>% des titulaires à temps partiel sur l'effectif total</b>		<b>11,2%</b>	<b>2,5%</b>	<b>6,7%</b>	

Source : SIHAM (hors AFA)

Figure 4.2.3. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2023

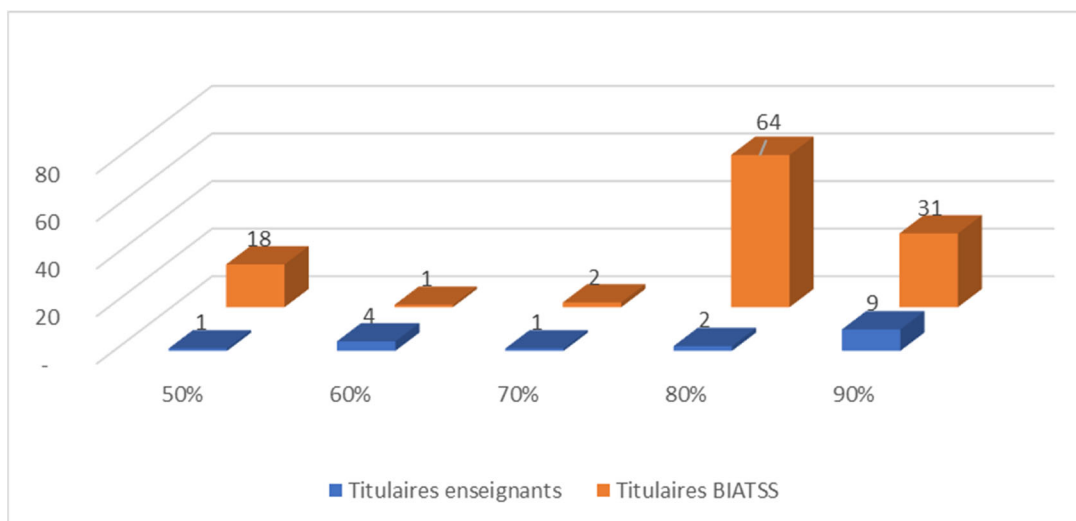


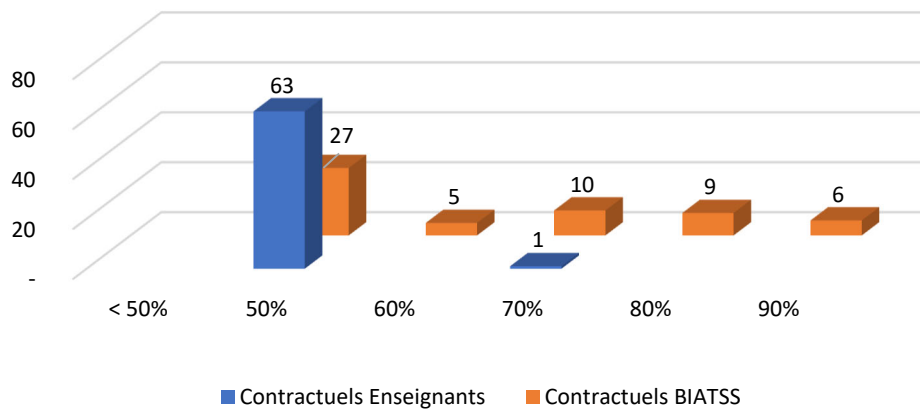
Tableau 4.2.4. – Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2023

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	2023			PART DES FEMMES
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	
BIATSS	50%	23	4	27	85%
	60%	4	1	5	80%
	70%	10	-	10	100%
	80%	8	1	9	89%
	90%	6	-	6	100%
	<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>51</b>	<b>6</b>	<b>57</b>
ENSEIGNANTS	< 50%	-	-	-	0%
	50%	27	36	63	43%
	70%	-	1	1	0%
	80%	-	-	-	0%
	<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>64</b>	<b>42%</b>
<b>TOTAL PERSONNELS CONTRACTUELS</b>		<b>78</b>	<b>43</b>	<b>121</b>	<b>64%</b>
% des contractuels à temps partiel sur l'effectif total		<b>14,0%</b>	<b>10,8%</b>	<b>12,6%</b>	

Source : SIHAM (hors AFA)



Figure 4.2.5. – Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2023



Les enseignants contractuels qui ont une quotité de travail de 50% correspondent aux contractuels sur des supports de PAST qui exercent parallèlement une activité professionnelle principale en dehors de l'université.

Les personnes travaillant à temps partiel ou incomplet sont très majoritairement des femmes quel que soit le statut (titulaire ou contractuel), notamment pour le personnel BIATSS.

### 4.3. Les absences et congés des personnels

Les différents types d'absence et congés des personnels sont expliqués dans la partie « définitions » du rapport social.

Tableau 4.3.1. – Synthèse des congés et absences en 2023

EN NOMBRE DE PERSONNES	TOTAL 2022	2023		TOTAL 2023
		ENSEIGNANTS	BIATSS	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	560	104	319	423
Congé de maladie (Contractuels)	196	16	137	153
Congé de longue maladie*	17	4	8	12
Congé de longue durée	3	1	6	7
Congé de maternité	26	9	22	31
Congé de paternité	7	14	8	22
Congé pour accident de service	22	2	20	22
Congé pour accident de travail (contractuels)	7	-	10	10
Congé de solidarité familiale	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>838</b>	<b>150</b>	<b>530</b>	<b>680</b>

EN NOMBRE D'ARRETS	TOTAL 2022	2023		TOTAL 2023
		ENSEIGNANTS	BIATSS	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	900	145	567	712
Congé de maladie (Contractuels)	299	22	219	241
Congé de longue maladie*	24	4	11	15
Congé de longue durée	7	3	11	14
Congé de maternité	40	11	38	49
Congé de paternité	11	17	12	29
Congé pour accident de service	47	2	26	28
Congé pour accident de travail (contractuels)	9	-	15	15
Congé de solidarité familiale	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>1 337</b>	<b>204</b>	<b>899</b>	<b>1 103</b>

EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	TOTAL 2022	2023		TOTAL 2023
		ENSEIGNANTS	BIATSS	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	11 382	2 126	7 674	9 800
Congé de maladie (Contractuels)	2 745	230	1 513	1 743
Congé de longue maladie*	4 814	1 095	1 820	2 915
Congé de longue durée	1 368	547	2 130	2 677
Congé de maternité	3 232	1 242	3 273	4 515
Congé de paternité	168	256	205	461
Congé pour accident de service	2 036	52	819	871
Congé pour accident de travail (contractuels)	119	-	177	177
Congé de solidarité familiale	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>25 864</b>	<b>5 548</b>	<b>17 611</b>	<b>23 159</b>

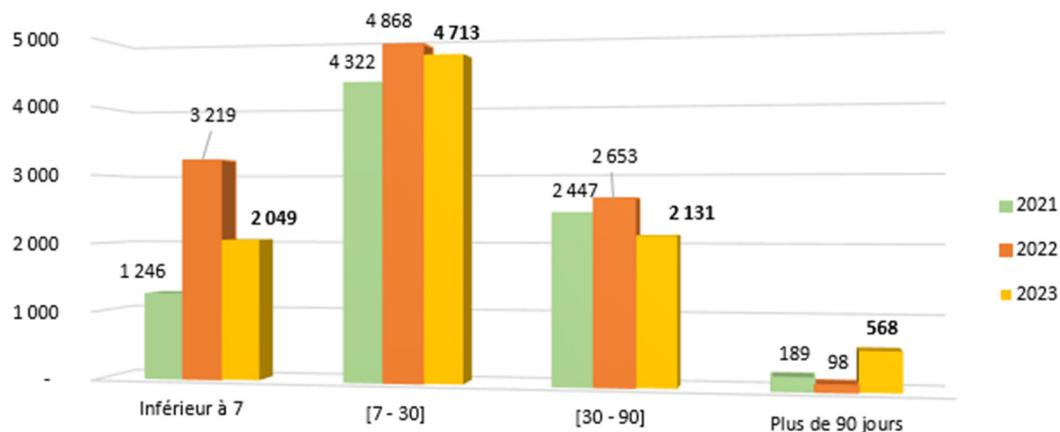
Source : SIHAM

\* congé longue maladie pour les titulaires et congé grave maladie pour les contractuels

L'année 2023 montre une diminution du nombre de personnels ayant été absents puisque 680 personnels de l'uB ont eu au moins une absence contre 838 en 2022 (-18,5%). On a également une baisse du nombre d'arrêts (-234). Il en est de même pour le nombre de jours d'arrêts (-2 705).

Tableau 4.3.2. – Evolution du nombre de congés ordinaires de maladie

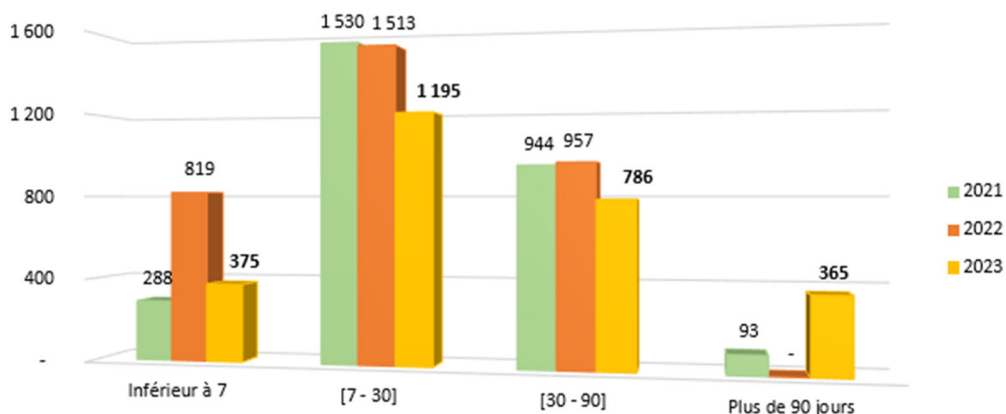
Evolution du nombre jours de congés maladie par tranche entre 2021 et 2023 pour la population BIATSS



					TOTAL
2021	114	143	70	36	363
2022	245	218	86	27	576
2023*	202	152	65	38	457

\*Exemple de lecture des données : en 2023, 202 agents BIATSS ont eu moins de 7 jours d'arrêts, pour un total de 2 049 jours d'arrêt maladie.

Evolution du nombre jours de congés maladie par tranche entre 2021 et 2023 pour la population Enseignant



					TOTAL
2021	19	34	20	15	88
2022	87	56	28	12	183
2023*	46	44	19	12	121

\*Exemple de lecture des données : en 2023, 46 agents Enseignants ont eu moins de 7 jours d'arrêts, pour un total de 375 jours d'arrêt maladie.

Tableau 4.3.3. – Evolution du nombre de congés pour accidents de service ou travail

	2021		TOTAL 2021	2022		TOTAL 2022	2023		TOTAL 2023
	TITULAIRES	CONTRACTUELS		TITULAIRES	CONTRACTUELS		TITULAIRES	CONTRACTUELS	
En nombre de personnes	9	9	18	22	7	29	22	10	32
En nombre d'arrêts	11	14	25	47	9	56	28	15	43
En nombre de jour d'arrêts	496	418	914	2 036	119	2 155	871	177	1 048
Durée moyenne par arrêt	45	30	37	43	13	38	31	12	24
Durée moyenne par personne	55	46	51	93	17	74	40	18	33

Source : SIHAM

Tableau 4.3.4. – Le nombre de congés maternité en 2023

STATUT	TYPE	2021		2022		2023	
		Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	10	759	5	378	3	260
	BIATSS	11	730	13	947	11	951
	<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>	<b>21</b>	<b>1 489</b>	<b>18</b>	<b>1 325</b>	<b>14</b>	<b>1 211</b>
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	15	1 613	12	1 250	8	982
	BIATSS	12	944	10	657	27	2 322
	<b>TOTAL TITULAIRES</b>	<b>27</b>	<b>2 557</b>	<b>22</b>	<b>1 907</b>	<b>35</b>	<b>3 304</b>
<b>TOTAL</b>		<b>48</b>	<b>4 046</b>	<b>40</b>	<b>3 232</b>	<b>49</b>	<b>4 515</b>

Source : SIHAM

Tableau 4.3.5. – Le nombre de congés paternité en 2023

STATUT	TYPE	2021		2022		2023	
		Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés	Nbr congés	Nbr jours de congés
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	2	22	3	73	4	62
	BIATSS	1	11	5	49	5	113
	<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>122</b>	<b>9</b>	<b>175</b>
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	14	298	3	46	13	194
	BIATSS	6	69	-	-	7	92
	<b>TOTAL TITULAIRES</b>	<b>20</b>	<b>367</b>	<b>3</b>	<b>46</b>	<b>20</b>	<b>286</b>
<b>TOTAL</b>		<b>23</b>	<b>400</b>	<b>11</b>	<b>168</b>	<b>29</b>	<b>461</b>

Source : SIHAM

La durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 25 jours calendaires maximum pour un enfant, de 32 jours calendaires maximum en cas de naissances multiples. Le congé est fractionnable de la manière suivante : 4 jours doivent être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours et les 21 jours calendaires restants peuvent être pris de manière continue ou fractionnée en deux périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

## 4.4. Les jours de grève

Tableau 4.4.1. – Le nombre de retenues de salaire pour "service non fait" en 2023

2023			
Date de grève	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
19/01/2023	74	173	247
31/01/2023	51	90	141
07/02/2023	17	56	73
16/02/2023	0	10	10
07/03/2023	81	155	236
15/03/2023	12	26	38
23/03/2023	27	88	115
28/03/2023	15	29	44
06/04/2023	7	37	44
13/04/2023	0	18	18
20/04/2023	0	4	4
06/06/2023	2	29	31
13/10/2023	3	20	23
<b>TOTAL uB</b>	<b>289</b>	<b>735</b>	<b>1024</b>

Source : Pôle RH

Pour mémoire, le nombre de retenues de salaire pour « service non fait » en 2022 s'élevait à 67 jours (15 pour les enseignants et 52 pour les BIATSS).

## 5. Les rémunérations des personnels

---

### 5.1. La masse salariale

La masse salariale recouvre les dépenses des personnels en fonction dans l'établissement. Elle se compose de la rémunération principale, des indemnités et primes diverses, de la rémunération accessoire, de prestations sociales ainsi que des charges, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, date du passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE), les crédits utilisés par l'Etat pour la rémunération des fonctionnaires ont été transférés à l'université de Bourgogne. Ainsi, l'ensemble de la masse salariale est géré par l'université. Cela représentait un montant global d'environ 166 millions d'euros en 2010.

Depuis 2015, la masse salariale augmente d'environ 2 millions d'euros par an, pour atteindre plus de 188 millions d'euros en 2017. L'année 2018 connaît une diminution de 800 000 euros, au titre des mesures d'économie du PREF (y compris les campagnes d'emplois RH). En 2019, l'uB était en dernière année de PREF, sa masse salariale a connu une augmentation de 500 000 euros, s'expliquant par l'impact du GVT, des campagnes d'emplois et de la mise en œuvre du Protocole sur les Parcours, les Carrières et les Rémunérations (PPCR).

En 2020, l'uB n'est plus soumise aux mesures d'économie du PREF et sa masse salariale connaît une hausse de 800 000 euros qui s'explique notamment par l'impact des campagnes d'emploi, des mesures du PPCR et du GVT. Cette hausse a été atténuée par les effets de la crise sanitaire (difficultés pour recruter et diminution des vacances administratives et de la charge d'enseignement).

En 2021, la masse salariale de l'uB augmente de 2,73%, soit 5 150 000 euros. Cela s'explique principalement par la mise en place de la LPR (réévaluations des primes), la hausse de la charge d'enseignement (plan étudiant, réforme des études de santé), l'augmentation des effectifs (campagne d'emplois Rentrées 2020 et 2021) notamment sur le plafond 2 – Ressources propres (recherche et formation continue) mais également par l'impact du GVT.

En 2022, la masse salariale de l'uB augmente de 4,81%, soit un peu de 9 330 000 euros. Cela s'explique principalement par la revalorisation de la valeur du point d'indice, de la poursuite de la LPR (réévaluations des primes), la hausse de la charge d'enseignement (plan étudiant, réforme des études de santé), l'augmentation des effectifs (campagne d'emplois Rentrées 2021 et 2022) notamment sur le plafond 2 – Ressources propres (recherche et formation continue) mais également par l'impact du GVT.

En 2023, la masse salariale de l'uB augmente de 6,27% soit 12 764 057 euros. Cela s'explique par la revalorisation du point d'indice, la hausse de la charge d'enseignement (Réforme des BUT et des MEEF), l'augmentation des effectifs (campagne d'emplois Rentrée 2022 et 2023) notamment sur le plafond 2 – Ressources propres (recherche et formation continue) mais également par l'impact du GVT.

Tableau 5.1.1. – Evolution de la masse salariale par plafond entre 2021 et 2023

	2021		2022		2023		Evol. 2023 / 2022
	En valeur	En %	En valeur	En %	En valeur	En %	
PLAFOND 1 <sup>(1)</sup>	178 021 338	91,7%	184 498 471	90,7%	194 368 009	89,9%	5,35%
PLAFOND 2 <sup>(2)</sup>	16 070 199	8,3%	18 922 540	9,3%	21 817 059	10,1%	15,30%
<b>MASSE SALARIALE GLOBALE uB</b>	<b>194 091 537</b>	<b>100%</b>	<b>203 421 011</b>	<b>100%</b>	<b>216 185 068</b>	<b>100%</b>	<b>6,27%</b>

Source : KX uB (retour paie)

	2021		2022		2023		Evol. 2023 / 2022
	En ETPT* (moy. annuelle)	En %	En ETPT* (moy. annuelle)	En %	En ETPT* (moy. annuelle)	En %	
PLAFOND 1 <sup>(1)</sup>	2 361,56	88,4%	2 366,77	87,0%	2 363,50	85,2%	-0,14%
PLAFOND 2 <sup>(2)</sup>	310,33	11,6%	354,27	13,0%	410,28	14,8%	15,81%
<b>MASSE SALARIALE GLOBALE uB</b>	<b>2 671,89</b>	<b>100%</b>	<b>2 721,03</b>	<b>100%</b>	<b>2 773,78</b>	<b>100%</b>	<b>1,94%</b>

Source : KX uB

COÛT MOYEN PAR PLAFOND	2021	2022	2023	Evol. 2023/2022
PLAFOND 1 <sup>(1)</sup>	75 383	77 954	82 237	5,49%
PLAFOND 2 <sup>(2)</sup>	51 784	53 413	53 176	-0,44%
<b>TOTAL</b>	<b>72 311</b>	<b>74 759</b>	<b>77 939</b>	<b>4,25%</b>

Source : KX uB

<sup>(1)</sup> Masse salariale financée par l'Etat (Plafond État)

<sup>(2)</sup> Masse salariale sur Ressources Propres (Plafond Établissement)

\*ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) annuel : il s'agit de la consommation réelle des emplois sur l'ensemble de l'année.

La durée d'occupation des postes est prise en compte, contrairement à l'ETP (Equivalent Temps Plein) à une date fixe.

Tableau 5.1.2. – Evolution de la masse salariale par statut et par famille entre 2021 et 2023

	2021		2022		2023		Evol. 2023 / 2022
	En valeur	En %	En valeur	En %	En valeur	En %	
<b>BIATSS</b>	<b>57 545 603</b>	<b>29,6%</b>	<b>61 678 859</b>	<b>30,3%</b>	<b>66 663 013</b>	<b>30,8%</b>	<b>8,08%</b>
TITULAIRES	43 055 158	22,2%	44 769 952	22,0%	47 107 935	21,8%	5,2%
CONTRACTUELS	14 490 445	7,5%	16 908 906	8,3%	19 555 078	9,0%	15,6%
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>131 447 831</b>	<b>67,7%</b>	<b>136 485 617</b>	<b>67,1%</b>	<b>144 107 870</b>	<b>66,7%</b>	<b>5,6%</b>
TITULAIRES	119 916 499	61,8%	123 020 267	60,5%	129 893 408	60,1%	5,6%
CONTRACTUELS	11 531 332	5,9%	13 465 350	6,6%	14 214 462	6,6%	5,6%
VACATAIRES	5 098 103	2,6%	5 256 535	2,6%	5 414 185	2,5%	3,0%
<b>MASSE SALARIALE GLOBALE uB</b>	<b>194 091 537</b>	<b>100%</b>	<b>203 421 011</b>	<b>100%</b>	<b>216 185 068</b>	<b>100%</b>	<b>6,3%</b>

Source : KX uB

	2021		2022		2023		Evol. 2023 / 2022
	En ETPT (moy. annuelle)	En %	En ETPT (moy. annuelle)	En %	En ETPT (moy. annuelle)	En %	
<b>BIATSS</b>	<b>1 198,71</b>	<b>44,9%</b>	<b>1 239,95</b>	<b>45,6%</b>	<b>1 277,26</b>	<b>46,0%</b>	<b>3,0%</b>
TITULAIRES	761,72	28,5%	757,26	27,8%	748,95	27,0%	-1,1%
CONTRACTUELS	437,00	16,4%	482,69	17,7%	528,31	19,0%	9,5%
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>1 473,17</b>	<b>55,1%</b>	<b>1 481,08</b>	<b>54,4%</b>	<b>1 496,52</b>	<b>54,0%</b>	<b>1,0%</b>
TITULAIRES	1 136,20	42,5%	1 142,21	42,0%	1 157,67	41,7%	1,4%
CONTRACTUELS	336,98	12,6%	338,88	12,5%	338,85	12,2%	0,0%
<b>MASSE SALARIALE GLOBALE uB</b>	<b>2 671,89</b>	<b>100%</b>	<b>2 721,03</b>	<b>100%</b>	<b>2 773,78</b>	<b>100%</b>	<b>1,94%</b>

Source : KX uB

COÛT MOYEN	2021	2022	2023	Evol. 2023 / 2022
<b>BIATSS</b>	<b>48 006</b>	<b>49 743</b>	<b>52 192</b>	<b>4,92%</b>
TITULAIRES	56 524	59 121	62 898	6,39%
CONTRACTUELS	33 159	35 030	37 014	5,66%
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>89 228</b>	<b>92 153</b>	<b>96 295</b>	<b>4,50%</b>
TITULAIRES	105 542	107 704	112 202	4,18%
CONTRACTUELS	34 220	39 735	41 949	5,57%
<b>TOTAL</b>	<b>74 759</b>	<b>74 759</b>	<b>77 939</b>	<b>4,25%</b>

Source : KX uB

Tableau 5.1.3. - Coût moyen détaillé en 2023 (hors vacataires) \*

	Masse salariale 2023 (en valeur)	En ETPT (moy. An.)	Coût Moyen 2023
<b>BIATSS</b>	<b>66 663 013</b>	<b>1 277</b>	<b>52 219</b>
<b>TITULAIRES</b>	<b>47 114 233</b>	<b>749</b>	<b>62 879</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>12 870 924</b>	<b>216</b>	<b>59 599</b>
A	3 669 045	41	88 928
B	3 642 632	64	56 823
C	5 559 247	111	50 267
<b>Filière ITRF et technique</b>	<b>29 382 393</b>	<b>460</b>	<b>63 887</b>
A	14 839 514	183	81 150
B	6 310 726	111	56 923
C	8 232 154	166	49 536
<b>Filière des bibliothèques</b>	<b>4 223 061</b>	<b>64</b>	<b>66 131</b>
A	1 835 498	21	87 825
B	1 259 261	21	59 399
C	1 128 303	22	51 854
<b>Filière sociale et de santé</b>	<b>637 855</b>	<b>10</b>	<b>66 749</b>
<b>CONTRACTUELS</b>	<b>19 548 780</b>	<b>527</b>	<b>37 073</b>
A	9 807 206	228	42 923
B	3 138 278	91	34 306
C	6 603 296	207	31 846
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>144 107 870</b>	<b>1 497</b>	<b>96 258</b>
<b>TITULAIRES</b>	<b>129 893 408</b>	<b>1 158</b>	<b>112 138</b>
Enseignants chercheurs	91 343 343	789	115 726
Enseignants	26 457 915	262	100 974
Enseignants hospitalo-universitaires	12 092 150	107	113 011
<b>CONTRACTUELS</b>	<b>14 214 462</b>	<b>339</b>	<b>41 960</b>
Enseignants chercheurs	3 906 811	83	47 212
Enseignants	3 206 161	54	59 356
Enseignants hospitalo-universitaires	2 028 916	73	27 699
Doctorants	5 072 574	129	39 399
<b>TOTAL</b>	<b>210 770 883</b>	<b>2 775</b>	<b>75 962</b>

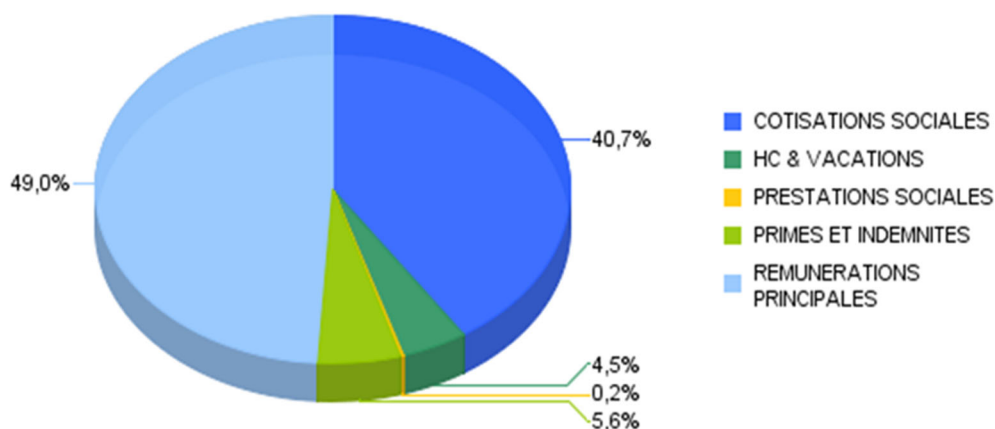
\*Masse salariale 2023 comprend :

- Les rémunérations principales
- Les cotisations sociales
- Les primes et indemnités
- Les heures complémentaires et les vacances
- Les prestations sociales



## 5.2. La structure des dépenses de personnel

Figure 5.2.1. – Structure des dépenses de personnel par élément de rémunération en 2023



Les dépenses de personnel se répartissent en cinq éléments de rémunération :

- Les rémunérations principales des agents (49,0% des dépenses en 2023) se composent du traitement indiciaire ou du traitement de base, du Supplément Familial de Traitement (SFT) et de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- Les cotisations sociales (40,7% en 2023) correspondent aux versements obligatoires effectués par l'établissement aux différents organismes et à l'Etat. Les principales cotisations sont la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport. Le taux des cotisations patronales des agents titulaires s'élève à 92,35%, tandis que pour les agents contractuels, il est de 40,77%,
- Les primes et indemnités (5,6% en 2023),
- Les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (4,5% en 2023),
- Les prestations sociales (0,2% en 2023) englobent les remboursements transport, les rentes, les CLD (congé de longue durée), les CLM (congé de longue maladie) et l'ARE (allocation chômage d'aide au retour à l'emploi).

Tableau 5.2.2. – Evolution de la structure des dépenses de personnel entre 2021 et 2023

EN VALEUR	2021	2022	2023	Evol. 2022 / 2023	
				€	%
REMUNERATIONS PRINCIPALES	96 079 909	100 226 567	105 947 941	5 721 373	5,7%
COTISATIONS SOCIALES	80 505 320	83 657 160	87 985 748	4 328 589	5,2%
PRIMES ET INDEMNITES	8 793 507	9 910 237	12 094 811	2 184 575	22,0%
HC & VACATIONS	8 461 512	9 276 625	9 691 840	415 214	4,5%
PRESTATIONS SOCIALES	251 288	350 422	464 728	114 306	32,6%
<b>MASSE SALARIALE GLOBALE uB</b>	<b>194 091 537</b>	<b>203 421 011</b>	<b>216 185 068</b>	<b>12 764 057</b>	<b>6,3%</b>

Source : KX uB

Entre 2022 et 2023, la hausse de la masse salariale est de 6,3%, soit environ 12,8 millions supplémentaires. Suite aux mesures des campagnes d'emplois (hausse effectifs Rentrées 2021 et 2022), au GVT positif et à la revalorisation du point d'indice, les rémunérations principales et les cotisations sociales augmentent. Les premières mesures de la LPR impactent les primes et indemnités (revalorisation du RIFSEEP, de la PSC...) ainsi que les cotisations sociales.

On note une hausse des heures complémentaires et des vacances d'enseignement par rapport à 2021 qui est en partie due aux effets rebonds des hausses des capacités d'accueil (L2, L3 et M2) et aux réformes MEEF et BUT.

### 5.2.1. La rémunération principale

La rémunération principale représente près de la moitié des dépenses de masse salariale soit environ 106 millions d'euros en 2023. Ces montants correspondent principalement au traitement brut des personnels de l'université de Bourgogne.

L'augmentation de la rémunération principale s'explique par la revalorisation du point d'indice, l'impact des campagnes d'emploi R2022 et R2023 mais également l'impact du GVT.

La part concernant les enseignants titulaires représente près de 59% des dépenses liées à la rémunération principale. En 2023, ce poste de dépense augmente de 4,8% par rapport à 2022. Les rémunérations des contractuels BIATSS et enseignants augmentent respectivement de 13,8% et de 5,6% par rapport à 2022. Cette progression s'explique par l'augmentation de la valeur du point d'indice et par la hausse des effectifs dans cette catégorie (principalement en plafond 2 – Ressources Propres).

Tableau 5.2.1.1. – Répartition de la rémunération principale selon le type de population entre 2021 et 2023

EN VALEUR	2021	2022	2023	Evol. 2022 / 2023	
				€	%
<b>BIATSS</b>	<b>30 184 862</b>	<b>32 368 725</b>	<b>34 786 628</b>	<b>2 417 903</b>	<b>7,5%</b>
TITULAIRES	20 100 633	20 705 379	21 512 795	807 415	3,9%
CONTRACTUELS	10 084 228	11 663 346	13 273 833	1 610 488	13,8%
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>65 895 047</b>	<b>67 857 843</b>	<b>71 161 313</b>	<b>3 303 470</b>	<b>4,9%</b>
TITULAIRES	58 073 349	59 401 352	62 230 412	2 829 060	4,8%
CONTRACTUELS	7 821 698	8 456 491	8 930 901	474 410	5,6%
<b>TOTAL</b>	<b>96 079 909</b>	<b>100 226 567</b>	<b>105 947 941</b>	<b>5 721 373</b>	<b>5,7%</b>

Source : KX uB

Tableau 5.2.1.2. – Indice majoré moyen selon le statut et la population au 31/12/2023

INDICE MOYEN	TOTAL 2022	2023		TOTAL 2023
		FEMMES	HOMMES	
<b>BIATSS</b>	<b>441</b>	<b>437</b>	<b>469</b>	<b>448</b>
TITULAIRES	466	460	498	473
CONTRACTUELS	404	404	423	411
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>828</b>	<b>770</b>	<b>874</b>	<b>832</b>
TITULAIRES	884	838	928	893
CONTRACTUELS	434	433	446	440
<b>TOTAL</b>	<b>636</b>	<b>567</b>	<b>727</b>	<b>643</b>

Source : Winpaie et SIHAM

### 5.2.1.1. La modification de la valeur du point d'indice

La valeur du point d'indice est définie par décret et concerne la totalité des agents dont la rémunération repose sur une base indiciaire. La revalorisation du point d'indice a une incidence sur la rémunération principale, mais également sur les indemnités et les primes indexées sur le point et sur toutes les charges et cotisations proportionnelles aux rémunérations principales. Compte tenu du champ des dépenses impactées, la modification de la valeur du point concerne en général plus de 90 % des dépenses de personnel. Une première revalorisation du point d'indice a eu lieu le 1<sup>er</sup> juillet 2016. Une augmentation de +0,6 % avait porté la valeur annuelle du point à 56,2323 euros, soit 4,6860 euros par mois. Une seconde revalorisation du point d'indice est réalisée le 1<sup>er</sup> juillet 2022, une augmentation de +3,5%. La dernière revalorisation du point d'indice date du 1<sup>er</sup> juillet 2023. Une augmentation de +1,5% qui a porté la valeur annuelle du point à 59,0734 euros, soit 4,92278 euros par mois.

### 5.2.1.2. Le traitement de base des fonctionnaires

Le traitement indiciaire des fonctionnaires est déterminé par leur corps, leur grade et leur échelon. Il est obtenu en multipliant l'indice majoré associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice de la fonction publique. Certains grades supérieurs de catégorie A comportent des échelons dont les traitements ne sont pas calculés en fonction d'un indice majoré, mais en fonction de leur classement dans un groupe allant de A à G. Ces traitements sont dits « hors échelle ».

Tableau 5.2.1.2.1. – Répartition des personnels titulaires selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2023 (hors traitement non indiciaire)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	2022	2023			
		TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
BIATSS	INFERIEUR A 353	45	0	0	0	0,0%
	353-449	435	325	137	462	58,7%
	450-549	157	100	61	161	20,5%
	550-649	77	45	39	84	10,7%
	650-749	40	14	26	40	5,1%
	750-849	30	17	14	31	3,9%
	850-949	2	2	1	3	0,4%
	950 ET PLUS	5	4	2	6	0,8%
<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>791</b>	<b>507</b>	<b>280</b>	<b>787</b>	<b>100%</b>	
ENSEIGNANTS	353-449	1	0	0	0	0,0%
	450-549	53	21	17	38	3,2%
	550-649	89	55	43	98	8,3%
	650-749	168	69	91	160	13,5%
	750-849	389	162	205	367	31,1%
	850-949	74	36	51	87	7,4%
	950 ET PLUS	413	117	314	431	36,5%
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>1187</b>	<b>460</b>	<b>721</b>	<b>1181</b>	<b>100%</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>1978</b>	<b>967</b>	<b>1001</b>	<b>1968</b>	<b>-</b>	

Sources : Winpaie et SIHAM

La majorité des personnels BIATSS (59% en 2023) possèdent un indice inférieur à 450 points alors qu'environ 3% des enseignants titulaires ont un indice inférieur à 550 points.

Seuls 5% des personnels BIATSS ont un indice supérieur à 750 points. A l'inverse, plus de 36% des personnels enseignants possèdent un indice supérieur à 950 points, soit plus d'un enseignant sur trois.

Ceci s'explique en partie par le classement de l'ensemble des corps enseignants en catégorie A alors qu'une majorité des personnels BIATSS relève de la catégorie C.

### 5.2.1.3. Le traitement de base des contractuels

Généralement, la rémunération des agents contractuels fait référence à un indice de la fonction publique. Pour certains personnels (doctorants contractuels, chefs de clinique, assistants hospitaliers universitaires, praticiens hospitaliers universitaires), elle est basée sur des montants fixes. Quelques contractuels BIATSS de recherche, recrutés dans le cadre d'une convention, perçoivent également une rémunération forfaitaire. Le tableau ci-dessous fait uniquement référence aux agents ayant une rémunération indiciaire.

Tableau 5.2.1.3.1. – Répartition des personnels contractuels selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2023 (hors traitement non indiciaire)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	2022	2023			
		TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
BIATSS	INFÉRIEUR A 353	207	0	0	0	0,0%
	353-449	226	305	131	436	81,2%
	450-549	63	31	30	61	11,4%
	550-649	39	15	16	31	5,8%
	650-749	4	2	2	4	0,7%
	750-849	1	0	1	1	0,2%
	950 ET PLUS	2	4	0	4	0,7%
	<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>542</b>	<b>357</b>	<b>180</b>	<b>537</b>	<b>100%</b>
ENSEIGNANTS	INFÉRIEUR A 353*	41	1	0	1	0,5%
	353-449	82	67	58	125	67,9%
	450-549	39	20	30	50	27,2%
	550-649	4	4	3	7	3,8%
	750-849	1	1	0	1	0,5%
	<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>167</b>	<b>93</b>	<b>91</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>709</b>	<b>450</b>	<b>271</b>	<b>721</b>	<b>-</b>

Sources : Winpaie et SIHAM

\* PAST et Lecteurs

La grande majorité des personnels contractuels possède un indice inférieur à 450 points, représentant près de 78% des contractuels BIATSS et enseignants. En 2023, 99% des agents contractuels ont été rémunérés à un indice supérieur à 353 points.

Tableau 5.2.1.3.2. - Coût moyen annuel des contractuels de l'uB réparti selon le type de population et le genre en 2023

		Coût moyen annuel		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>BIATSS</b>	Contractuel catégorie A	36 337	36 771	36 534
	Contractuel catégorie B	30 497	30 608	30 531
	Contractuel catégorie C	29 455	29 445	29 453
<b>Enseignants</b>	ATER	36 151	36 151	36 151
	Contractuel enseignant	23 719	25 202	24 490
	Enseignants Chercheurs Ass. T.P.	32 374	32 374	32 042
	Lecteur	29 493	29 493	29 455

Sources : SIHAM - INM KX

#### 5.2.1.4. Le traitement mensuel des agents forfaitaires

242 agents sont payés au forfait en 2023. Les agents concernés par le paiement au forfait sont principalement des personnels de la filière hospitalo-universitaire et des doctorants contractuels.

Tableau 5.2.1.4.1. – Répartition des personnels payés au forfait selon le type de population et le genre au 31/12/2023

EN EFFECTIF PHYSIQUE	TOTAL 2022	2023		TOTAL 2023
		FEMMES	HOMMES	
BIATSS	29	17	12	29
ENSEIGNANTS	220	98	115	213
<b>TOTAL</b>	<b>249</b>	<b>115</b>	<b>127</b>	<b>242</b>

Sources : Winpaie et SIHAM

### 5.2.1.5. Le glissement vieillesse technicité (GVT)

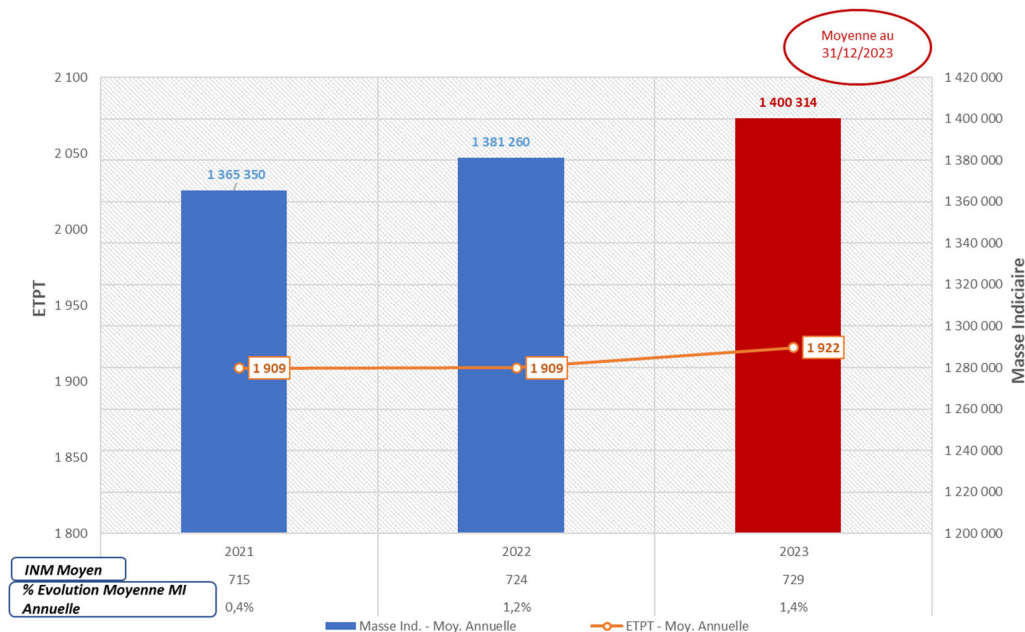
Le GVT est la part de l'évolution globale des salaires des fonctionnaires qui résulte des évolutions de carrière propres à chaque agent titulaire. Il est décliné en trois composantes :

- **L'effet Glissement** : c'est l'impact des entrées et des sorties, c'est-à-dire du renouvellement du personnel sur l'évolution des traitements indiciaires ;
- **L'effet Vieillesse** : c'est l'impact sur l'évolution générale des traitements indiciaires, des changements d'échelon au sein d'un même grade, ou d'un changement de grade au sein d'un même corps, sans changement de fonction, dus au déroulement normal de carrière dans le corps, suite à l'ancienneté ou à l'inscription au tableau d'avancement ;
- **L'effet Technicité** : c'est l'impact, sur l'évolution générale des traitements indiciaires, des modifications de la répartition du personnel entre les différents corps et grades à la suite de changements de fonctions ou de l'acquisition de compétences nouvelles.

On distingue :

- Le « GVT négatif », encore appelé effet de noria, qui mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants ;
- Le « GVT positif » ou effet de carrière qui traduit l'incidence positive sur la masse salariale des avancements et promotions dont bénéficient régulièrement les fonctionnaires ;
- Le « GVT solde » : il correspond à la somme du GVT positif et du GVT négatif. Il constitue un indicateur global de l'impact du phénomène GVT sur les dépenses de personnel.

Figure 5.2.1.5.1. – Evolution de la masse indiciaire et des ETPT entre 2021 et 2023



La masse indiciaire moyenne annuelle connaît une hausse entre 2022 et 2023, qui s'explique par le GVT (glissement, vieillesse, technicité). On observe une stabilité des effectifs malgré une diminution des titulaires BIATSS et une augmentation des titulaires enseignants. En 2023, l'INM moyen est de 729 points, soit une augmentation de 5 points par rapport à 2022.

## 5.2.1.6. Les compléments au traitement

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) et le Supplément Familial de Traitement (SFT) sont les deux compléments de rémunération qui s'ajoutent au traitement brut.

### 5.2.1.6.1. La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

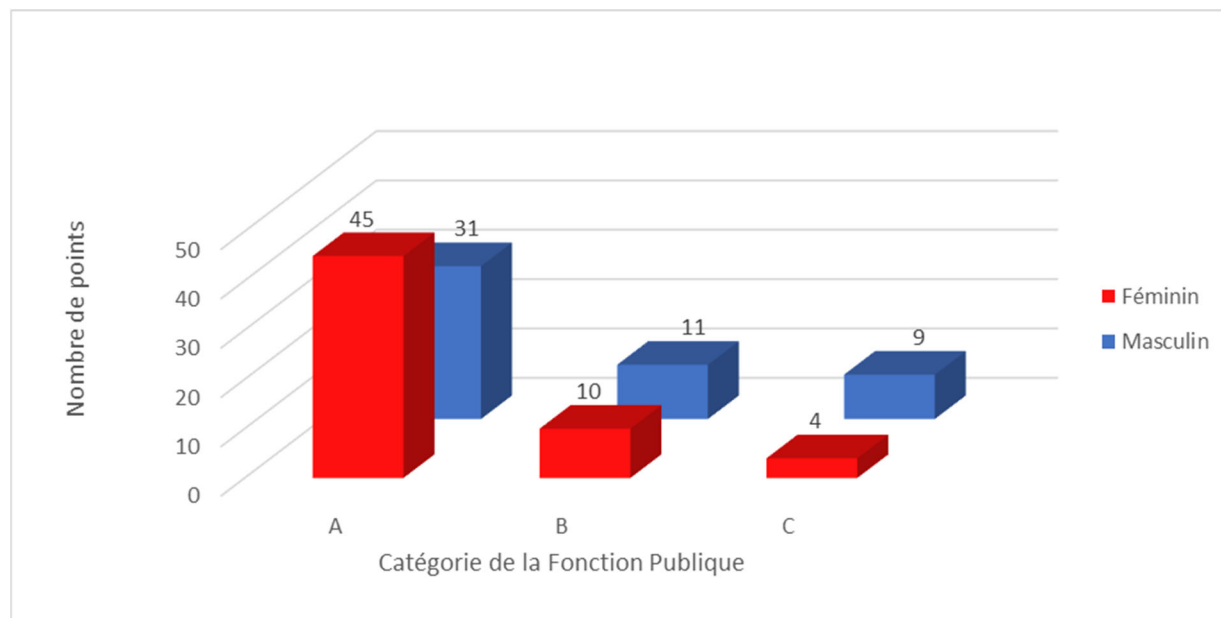
La NBI est un complément de rémunération attaché à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle est versée mensuellement et ne concerne que certains personnels BIATSS. Elle prend la forme d'un certain nombre de points d'indice venant s'ajouter à ceux découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

Tableau 5.2.1.6.1.1. – Répartition des NBI accordées selon le nombre de points ces 3 dernières années (au 31/12)

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2021		2022		2023	
	Nombre	En €	Nombre	En €	Nombre	En €
10 POINTS	4	2 249	7	4 005	7	4 005
15 POINTS	11	9 278	12	10 299	12	10 299
20 POINTS	52	58 482	59	67 515	56	64 082
25 POINTS	5	7 029	3	4 291	5	7 152
30 POINTS	22	37 113	24	41 196	21	36 046
35 POINTS	3	5 904	1	2 003	2	4 005
40 POINTS	2	4 499	2	4 577	4	9 155
50 ET+ POINTS	5	14 058	2	5 722	3	8 582
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>138 613</b>	<b>110</b>	<b>139 608</b>	<b>110</b>	<b>143 327</b>

Source : KX uB

Figure 5.2.1.6.1.2. Répartition des bénéficiaires de la NBI selon la catégorie fonction publique et par genre au 31/12/2023



Pour l'année 2023, 110 agents ont bénéficié de la NBI, tout comme en 2022. La grande majorité des bénéficiaires (68%) dispose d'une NBI inférieure ou égale à 20 points d'indice.



### 5.2.1.6.2. Le Supplément Familial de Traitement (SFT)

Le Supplément Familial de Traitement (SFT) est un complément mensuel versé aux agents de la fonction publique en raison de leurs charges de famille. Il est attribué aux titulaires et aux contractuels ayant au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales, et vient en complément des allocations familiales. Lorsque les deux parents sont fonctionnaires ou agents non titulaires, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents.

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il s'élève à 2,29€ pour un enfant. A partir du deuxième enfant, il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut mensuel de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond.

Tableau 5.2.1.6.2.1. - Les critères d'attribution du SFT

NOMBRE D'ENFANTS	PART FIXE	PART PROPORTIONNELLE	MONTANT MENSUEL PLANCHER	MONTANT MENSUEL PLAFOND
1 ENFANT	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2 ENFANTS	10,67 €	3%	75,99 €	114,99 €
3 ENFANTS	15,24 €	8%	189,45 €	293,43 €
PAR ENFANT SUPPLEMENTAIRE	4,57 €	6%	135,22 €	231,21 €

Source : service-public.fr

Tableau 5.2.1.6.2.2. - Les dépenses de personnel relatives au SFT entre 2021 et 2023

EN VALEUR	STATUT	2021		2022		2023	
		€	Bénéficiaires	€	Bénéficiaires	€	Bénéficiaires
BIATSS	TITULAIRES	180 715	258	163 402	232	165 145	234
	CONTRACTUELS	58 575	101	64 757	103	69 516	116
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>239 290</b>	<b>359</b>	<b>228 159</b>	<b>335</b>	<b>234 661</b>	<b>350</b>
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	564 139	480	540 950	430	541 341	418
	CONTRACTUELS	31 800	39	28 154	39	28 090	33
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>595 939</b>	<b>519</b>	<b>569 104</b>	<b>469</b>	<b>569 431</b>	<b>451</b>
<b>TOTAL</b>		<b>835 230</b>	<b>878</b>	<b>797 263</b>	<b>804</b>	<b>804 092</b>	<b>801</b>

Source : KX uB

Entre 2021 et 2023, le versement du SFT diminue et représente une dépense d'environ 800 000 euros pour l'année 2023. Près de 67% de cette dépense concerne les enseignants titulaires.

## 5.2.2. Les cotisations sociales

Les cotisations sociales sur le salaire ont pour objet de couvrir le salarié des risques de maladie, d'invalidité et de chômage, de le protéger en cas de congé maternité et de lui assurer le versement d'une pension de retraite lorsqu'il cessera son activité. Ces cotisations sont versées à différents organismes et services de l'Etat. Elles se composent des charges salariales (payées par le salarié en étant retenues sur son salaire) et des charges patronales payées par l'employeur en fonction des rémunérations brutes qu'il verse à ses salariés. Certaines sont assises sur la totalité du salaire, d'autres sur le salaire plafonné.

La masse salariale liée aux cotisations patronales a connu une légère hausse en 2022 (+3,9%) qui continue sur 2023 (+5,2%). Elles représentent plus de 40% de la masse salariale globale, soit une dépense supérieure à 87 millions d'euros en 2023. Cette hausse est principalement liée au GVT (Glissement, Vieillesse, Technicité), à la LPR (Loi de Programmation de Recherche), à la campagne d'emploi R2022 et à la revalorisation de la valeur du point d'indice.

La grande majorité des cotisations, soit plus de 70%, est versée au titre de la pension civile. Les autres cotisations les plus importantes sont celles relatives à l'assurance maladie et aux allocations familiales.

Tableau 5.2.2.1. - Le montant des cotisations patronales entre 2021 et 2023 (en €)

COTISATIONS PATRONALES	2021	2022	2023
CONTRIBUTION PENSION CIVILE	57 741 528	59 409 050	61 887 478
ASSURANCE MALADIE	10 239 016	10 803 635	11 515 888
ALLOCATIONS FAMILIALES	5 167 665	5 425 709	5 736 701
ASSURANCE VIEILLESSE	2 091 307	2 369 872	2 668 240
VERSEMENT TRANSPORT	1 802 623	1 892 632	2 013 932
ASSURANCE CHÔMAGE	850 159	942 501	1 054 572
IRCANTEC	922 315	1 014 700	1 131 749
RAFP	550 629	580 568	643 103
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (FNAL)	492 148	516 742	548 488
CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE	295 291	310 036	329 096
CONTRIBUTION ATI	248 917	256 227	266 606
ACCIDENT DU TRAVAIL	98 209	109 368	115 252
CONTRIBUTION CNRACL	14 740	27 273	44 894
PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE (RÉGUL)	- 9 227	- 4 805	- 8 325
Forfait social	-	3 650	38 075
<b>TOTAL</b>	<b>80 505 320</b>	<b>83 657 160</b>	<b>87 985 748</b>

Source : KX uB

Tableau 5.2.2.2. – Evolution du taux de cotisations patronales des titulaires entre 2021 et 2023

COTISATIONS PATRONALES	2021	2022	2023
Assurance maladie	9,70%	9,70%	9,70%
Contribution solidarité autonomie	0,30%	0,30%	0,30%
Pension civile*	74,60%	74,60%	74,60%
Allocations familiales	5,25%	5,25%	5,25%
Fonds national d'aide au logement	0,50%	0,50%	0,50%
Versement transport	2,00%	2,00%	2,00%
<b>TOTAL TAUX DE COTISATIONS</b>	<b>92,35%</b>	<b>92,35%</b>	<b>92,35%</b>

\*y compris Allocation temporaire invalidité

COTISATIONS PATRONALES FONCTIONNAIRES SUR INDEMNITE	2021	2022	2023
RAFP (dans la limite de 20% du TBI)	5,00%	5,00%	5,00%

Source : Pôle RH

Le taux de cotisation de pension civile reste stable ces 6 dernières années, s'élevant à 74,6%. Le taux des cotisations patronales des agents titulaires reste inchangé, soit 92,35%.

Tableau 5.2.2.3. – Evolution du taux de cotisations patronales des contractuels entre 2021 et 2023

COTISATIONS PATRONALES	2021	2022	2023
Assurance maladie	13,00%	13,00%	13,00%
Contribution solidarité	0,30%	0,30%	0,30%
Assurance vieillesse	1,90%	1,90%	1,90%
Assurance vieillesse PL	8,55%	8,55%	8,55%
Allocations familiales	5,25%	5,25%	5,25%
Accident du travail*	1,10%	1,10%	1,02%
FNAL	0,50%	0,50%	0,50%
IRCANTEC TA	4,20%	4,20%	4,20%
Versement transport	2,00%	2,00%	2,00%
ASSEDIC	4,05%	4,05%	4,05%
<b>TOTAL TAUX DE COTISATIONS</b>	<b>40,85%</b>	<b>40,85%</b>	<b>40,77%</b>

Source : Pôle RH

\*Uniquement contrat de moins d'un an

En 2023, les taux de cotisations patronales des contractuels diminuent légèrement suite à la baisse de cotisation pour les accidents de travail.

### 5.2.3. Les primes et indemnités

Les primes et indemnités sont octroyées en complément de la rémunération principale sur la base du texte réglementaire spécifique qui institue chacune d'entre elles. Certaines sont versées aux personnels d'un même corps ou d'un même grade, d'autres sont liées à la situation individuelle des agents.

Tableau 5.2.3.1. – Evolution des primes et indemnités versées aux personnels de l'uB entre 2021 et 2023

EN VALEUR	2021	2022	2023	Evol. 2023 / 2022	
				€	%
<b>BIATSS</b>	<b>4 371 905</b>	<b>5 042 605</b>	<b>6 021 545</b>	<b>978 940</b>	<b>19,4%</b>
<i>TITULAIRES</i>	4 154 454	4 647 491	5 344 128	696 637	15,0%
<i>CONTRACTUELS</i>	217 451	395 114	677 417	282 303	71,4%
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>4 421 602</b>	<b>4 867 632</b>	<b>6 426 692</b>	<b>1 559 060</b>	<b>32,0%</b>
<i>TITULAIRES</i>	4 270 298	4 636 825	6 075 122	1 438 297	31,0%
<i>CONTRACTUELS</i>	151 303	230 807	351 570	120 763	52,3%
<b>TOTAL</b>	<b>8 793 507</b>	<b>9 910 237</b>	<b>12 448 237</b>	<b>2 538 000</b>	<b>25,6%</b>

Source : KX uB

Les primes et indemnités constituent presque 5% des dépenses de la masse salariale. Le montant versé en 2023 s'élève à environ 12,4 millions d'euros. Ce montant connaît une très forte hausse en 2023 (+25,6%) par rapport aux années précédentes, 2022 (+12,7%) ainsi que 2021 (+15,8%). Une augmentation justifiée par la refonte indemnitaire dans le cadre de la LPR (RIPEC), à la revalorisation du RIFSEEP pour les AENES mais également au versement de l'aide inflation.

Tableau 5.2.3.2 - Les primes versées aux personnels de l'uB par genre en 2023 (Montant annuel)

### Titulaires

2023	Femmes			Hommes			Coût moyen total (en €)
	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	
<b>BIATSS Titulaires</b>	<b>3 200 485</b>	<b>547</b>	<b>60 069</b>	<b>2 143 643</b>	<b>294</b>	<b>63 067</b>	<b>6 354</b>
<b>Filière Administrative</b>	<b>1 251 743</b>	<b>212</b>	<b>21 115</b>	<b>286 190</b>	<b>34</b>	<b>23 991</b>	<b>6 252</b>
A	356 249	33	10 795	177 429	14	12 674	11 355
B	408 884	68	6 013	44 765	7	6 395	6 049
C	486 611	113	4 306	63 995	13	4 923	4 370
<b>Filière ITRF et Technique</b>	<b>1 573 181</b>	<b>269</b>	<b>17 155</b>	<b>1 742 413</b>	<b>241</b>	<b>20 098</b>	<b>6 501</b>
A	688 008	91	7 561	1 029 459	111	9 274	8 502
B	386 613	77	5 021	364 440	59	6 177	5 522
C	498 560	109	4 574	348 514	75	4 647	4 604
<b>Filière des Bibliothèques</b>	<b>314 198</b>	<b>57</b>	<b>16 221</b>	<b>115 040</b>	<b>19</b>	<b>18 977</b>	<b>5 648</b>
A	135 215	19	7 117	50 885	6	8 481	7 444
B	105 784	21	5 037	24 250	4	6 063	5 201
C	73 200	18	4 067	39 904	9	4 434	4 189
<b>Filière Sociale de Santé (A)</b>	<b>61 363</b>	<b>11</b>	<b>5 578</b>				<b>5 578</b>
<b>Enseignants Titulaires (A)</b>	<b>2 243 003</b>	<b>491</b>	<b>3 408</b>	<b>3 832 119</b>	<b>762</b>	<b>2 994</b>	<b>3 739</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5 443 488</b>	<b>1 038</b>	<b>5 244</b>	<b>5 975 762</b>	<b>1 056</b>	<b>5 659</b>	<b>5 453</b>

### Contractuels

2023	Femmes			Hommes			Coût moyen total (en €)
	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaire	
<b>BIATSS Contractuels</b>	<b>447 463</b>	<b>417</b>	<b>9 914</b>	<b>229 954</b>	<b>204</b>	<b>5 582</b>	<b>1 091</b>
<b>Filière Administrative</b>	<b>106 540</b>	<b>104</b>	<b>3 197</b>	<b>5 576</b>	<b>8</b>	<b>1 159</b>	<b>1 001</b>
A	1 247	1	1 247	-	-	-	448
B	10 964	12	914	423	1	423	876
C	94 329	91	1 037	5 153	7	736	1 015
<b>Filière ITRF et Technique</b>	<b>309 319</b>	<b>287</b>	<b>3 287</b>	<b>220 499</b>	<b>192</b>	<b>3 453</b>	<b>1 106</b>
A	150 870	143	1 055	140 871	123	1 145	1 097
B	69 464	58	1 198	33 433	29	1 153	1 183
C	88 984	86	1 035	46 196	40	1 155	1 073
<b>Filière des Bibliothèques</b>	<b>26 204</b>	<b>21</b>	<b>2 529</b>	<b>3 879</b>	<b>4</b>	<b>970</b>	<b>1 203</b>
A	-	-	-	-	-	-	477
B	9 209	7	1 316	-	-	-	429
C	16 996	14	1 214	3 879	4	970	1 160
<b>Filière Sociale de Santé (A)</b>	<b>5 400</b>	<b>6</b>	<b>900</b>	-	-	-	<b>900</b>
<b>Enseignants Contractuels (A)</b>	<b>181 103</b>	<b>290</b>	<b>624</b>	<b>170 467</b>	<b>264</b>	<b>1 963</b>	<b>635</b>
<b>TOTAL</b>	<b>628 565</b>	<b>707</b>	<b>889</b>	<b>400 421</b>	<b>204</b>	<b>1 963</b>	<b>1 130</b>

Source : KX uB

Pour les contractuels les primes versées vont principalement être la PFA (Prime de fin d'année) et l'IFC (l'Indemnité de fin de contrat). Mais on peut retrouver des primes telles que le forfait télétravail, la PSC (Protection Sociale Complémentaire) ou encore le remboursement transport.

## 5.2.3.1. Les primes et indemnités des personnels enseignants

Les principales primes et indemnités des enseignants sont expliquées dans la partie « définitions » du rapport social unique.

Tableau 5.2.3.1.1. – Les primes perçues par les personnels enseignants entre 2021 et 2023

PRIMES & INDEMNITES	MONTANT				BENEFICIAIRES <sup>(1)</sup>			
	2021	2022	2023	Ecart 2023/2022	2021	2022	2023	Ecart 2023/2022
Indemnité de fin de contrat	-	54 682	20 976	33 706	-	84	28	- 56
Prime Encadrement Doctoral Rech.	1 090 995	986 083	730 409	- 289 379	253	229	172	- 113
Primes Resp. Ped. et Primes Charges Adm. <sup>(2)</sup>	1 056 827	1 062 284	954 092	- 108 192	668	671	632	- 39
Indemnité de commission	61 302	57 838	90 269	32 431	63	60	67	7
Indemnités des jurys d'examen et de concours	37 649	46 838	32 640	- 14 199	137	190	124	- 66
GIPA	87 496	112 918	310 809	197 890	95	65	212	147
Transfert primes / points	- 410 164	- 420 321	- 435 540	- 15 219	1 207	1 233	1 241	8
Indemnité compensatrice CSG	549 290	565 144	582 304	17 160	1 260	1 259	1 251	- 8
Prime d'intéressement	64 511	71 031	20 530	- 50 500	24	70	9	- 61
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) <sup>(3)</sup>	2 291 833	296 834	838 839	542 005	1 196	1 183	-	- 1 183
RIPEC <sup>(4)</sup>	-	2 163 281	3 536 063	1 372 782	-	815	-	815
Protection sociale complémentaire	-	126 236	126 743	507	-	746	788	42
Forfait mobilité durable	-	31 602	54 000	22 398	-	141	197	56
Aide except. inflation	-	40 500	226 463	185 963	-	405	398	- 7
Autres indemnités	117 686	130 678	113 610	- 17 068	-	167	124	- 43
<b>TOTAL</b>	<b>4 947 426</b>	<b>5 325 627</b>	<b>7 202 205</b>	<b>1 876 578</b>				

Source: KX uB et SAGHE

<sup>(1)</sup> Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

<sup>(2)</sup> yc Primes & Equivalences horaire

<sup>(3)</sup> Comprend la PRES pour les ATER et la PES pour les enseignants du 2°

<sup>(4)</sup> RIPEC C1, C2 & C3

Après une augmentation en 2022 (13%), les primes connaissent une augmentation encore plus marquée pour l'année 2023 (+32%), ce qui s'explique principalement par la RIPEC (+63%), les indemnités d'inflation et les primes de recherche et d'enseignement supérieur.

Le montant des PRP.PCA tient compte des primes mais également des équivalences horaires payées sur 2023. On observe une baisse de 108 K€ soit – 10,18%.

Tableau 5.2.3.1.2. - Les primes perçues par les personnels enseignants en 2023 par genre (Montant annuel)

2023	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires <sup>(1)</sup>	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires <sup>(1)</sup>	Montant moyen versé par bénéficiaire
Indemnité de fin de contrat	8 888	14	635	12 088	14	863
Prime Encadrement Doctoral Rech.	214 975	52	4 134	515 434	120	4 295
Primes Resp. Ped. et Primes Charges Adm. <sup>(2)</sup>	382 874	254	1 507	571 219	378	1 511
Indemnité de commission	46 643	34	1 372	43 626	33	1 322
Indemnités des jurys d'examen et de concours	15 434	57	271	17 206	67	257
GIPA	124 105	85	1 460	186 704	127	1 470
Transfert primes / points	- 170 510	487	- 350	- 265 030	754	- 351
Indemnité compensatrice CSG	213 689	497	430	368 615	754	489
Prime d'intéressement	517	1	517	20 013	8	2 502
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) <sup>(3)</sup>	381 506	213	1 791	457 333	255	1 793
RIPEC <sup>(4)</sup>	1 305 769	316	4 132	2 230 294	508	4 390
Protection sociale complémentaire	54 203	345	157	72 540	443	164
Forfait mobilité durable	15 900	63	252	38 100	134	284
Aide except. inflation	121 765	219	556	104 698	179	585
Autres indemnités	31 563	69	457	82 046	55	1 492
<b>TOTAL</b>	<b>2 747 320</b>	<b>700</b>		<b>4 454 886</b>	<b>1 009</b>	

Source: KX uB et SAGHE

<sup>(1)</sup> Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

<sup>(2)</sup> yc Primes & Equivalences horaire

<sup>(3)</sup> Comprend la PRES pour les ATER et la PES pour les enseignants du 2°

<sup>(4)</sup> RIPEC C1, C2 & C3

## 5.2.3.2. Les primes et indemnités des personnels BIATSS

Les principales primes et indemnités des personnels BIATSS sont expliquées dans la partie « définitions » du rapport social unique. A noter qu'en 2019, toutes les filières ont basculé dans le RIFSEEP.

Tableau 5.2.3.2.1. – Les primes perçues par les personnels BIATSS en 2023

2023	CATEGORIE			MONTANT	BENEFICIAIRES*
	A	B	C		
I.F.S.E. et IAT	446 261	360 194	370 909	1 177 363	246
Prime de fin d'année	56 114	33 542	68 905	158 561	303
Indemnité de Fin de Contrat	0	805	15 739	16 544	15
Transfert primes / points	-16 148	-18 074	-18 816	-53 038	245
GIPA	4 365	5 706	804	10 875	21
Autres indemnités	13 413	1 622	2 500	17 534	26
Aide except. inflation	2 078	38 638	130 417	171 133	280
Forfait télétravail	2 298	7 293	12 136	21 727	220
Protection sociale complémentaire	6 825	10 844	21 052	38 721	233
Forfait mobilité durable	1 900	4 400	4 700	11 000	40
Indemnité compensatrice CSG	17 631	20 066	41 743	79 440	249
Indemnités des jurys d'examen et de concours	188	0	0	188	4
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>534 925</b>	<b>465 036</b>	<b>650 088</b>	<b>1 650 049</b>	<b>1 882</b>
I.F.S.E. et IAT	1 495 347	596 385	596 556	2 688 289	510
Prime de fin d'année	175 811	72 433	101 054	349 298	829
Indemnité de Fin de Contrat	52 965	14 246	13 047	80 259	54
Transfert primes / points	-76 499	-31 297	-27 996	-135 792	501
GIPA	10 566	9 421	5 271	25 258	9
Prime d'intéressement	0	0	0	0	0
Autres indemnités	48 901	4 501	6 229	59 631	75
Aide except. inflation	138 893	108 775	181 454	429 121	722
Forfait télétravail	28 343	10 573	7 234	46 150	407
Protection sociale complémentaire	42 767	22 804	31 097	96 668	565
Forfait mobilité durable	21 700	7 800	5 600	35 100	126
Indemnité compensatrice CSG	69 775	38 300	62 708	170 783	531
Indemnités des jurys d'examen et de concours	639	7	0	646	15
<b>FILIERE ITRF ET TECHNIQUE</b>	<b>2 009 208</b>	<b>853 950</b>	<b>982 254</b>	<b>3 845 411</b>	<b>4 344</b>
I.F.S.E. et IAT	162 941	101 393	79 062	343 396	72
Prime de fin d'année	11 593	10 870	14 087	36 550	94
Indemnité de Fin de Contrat	0	0	3 995	3 995	2
Transfert primes / points	-8 187	-6 150	-3 859	-18 197	73
GIPA	2 125	3 554	413	6 092	0
Autres indemnités	1 620	360	483	2 463	4
Aide except. inflation	2 089	14 877	25 776	42 743	70
Forfait télétravail	1 318	773	643	2 734	56
Protection sociale complémentaire	2 850	4 005	3 507	10 362	62
Forfait mobilité durable	1 500	3 300	900	5 700	19
Indemnité compensatrice CSG	8 226	6 261	8 972	23 458	75
Indemnités des jurys d'examen et de concours	25	0	0	25	1
<b>FILIERE DES BIBLIOTHEQUES</b>	<b>186 100</b>	<b>139 243</b>	<b>133 979</b>	<b>459 321</b>	<b>528</b>
<b>FILIERE SOCIALE ET DE SANTE</b>	<b>66 763</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>66 763</b>	<b>0</b>
<b>Total général</b>	<b>2 796 996</b>	<b>1 458 228</b>	<b>1 766 320</b>	<b>6 021 545</b>	

Source : KX uB

\*Certaines personnes cumulent plusieurs primes

En 2023, les primes BIATSS ont augmenté d'environ 19% par rapport à l'année précédente (+ 979 K€). Cette augmentation s'explique principalement par la revalorisation des primes pour les filières AENES, BIB, ITRF et ASOCAE (Assistant de service social).

### Nombre de bénéficiaires global par filière :

	Nombre de bénéficiaires**
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	983
FILIERE ADMINISTRATIVE	351
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	101
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	17

\*\*Nombre d'agents ayant touché au moins une prime

Tableau 5.2.3.2.2. – Les primes perçues par les personnels BIATSS en 2023 par genre (Montant annuel)

2023	Femmes			Hommes		
	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire	€	Bénéficiaires*	Montant moyen versé par bénéficiaire
I.F.S.E. et IAT	2 479 544	541	4 583	1 782 045	296	6 020
Prime de fin d'année	358 363	817	439	192 969	426	453
Indemnité de Fin de Contrat	57 686	46	1 254	43 111	25	1 724
Transfert primes / points	- 128 245	539	- 238	- 82 136	289	- 284
GIPA	26 339	65	405	16 278	47	346
Prime d'intéressement	-	-	-	-	-	-
Autres indemnités	45 820	60	764	33 807	45	751
Aide except. inflation	450 392	745	605	197 354	340	580
Forfait mobilité durable	32 600	114	286	19 800	73	271
Forfait télétravail	51 323	510	101	19 289	170	113
Indemnité compensatrice CSG	176 029	575	306	100 782	292	345
Indemnités des jurys d'examen et de concours	694	14	50	165	6	28
Protection sociale complémentaire	97 403	581	168	50 133	288	174
<b>TOTAL</b>	<b>3 647 948</b>	<b>4 607</b>		<b>2 373 597</b>	<b>2 297</b>	

Source : KX uB

\*Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

### 5.2.3.3. L'indemnité de Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA)

L'indemnité de Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA) est versée aux titulaires et aux contractuels (enseignants ou BIATSS) lorsque l'évolution de leur traitement brut est inférieure, sur une période de quatre ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Tableau 5.2.3.3.1. – Le versement de la GIPA aux personnels entre 2022 et 2023

EN VALEUR	2022	2023			NB AGENTS EN 2023			MONTANT MOYEN VERSE PAR BENEFICIAIRE (EN €)		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	29 750	26 339	16 278	42 617	65	47	112	405	346	381
TITULAIRES	20 668	21 372	13 279	34 651	59	45	104	362	295	333
CONTRACTUELS	9 082	4 966	2 999	7 966	6	2	8	828	1 500	996
ENSEIGNANTS	112 918	124 105	186 704	310 809	85	127	212	1 460	1 470	1 466
TITULAIRES	111 664	121 493	184 400	305 893	82	125	207	1 482	1 475	1 478
CONTRACTUELS	1 254	2 612	2 304	4 916	3	2	5	871	1 152	983
<b>TOTAL</b>	<b>142 669</b>	<b>150 444</b>	<b>202 982</b>	<b>353 425</b>	<b>150</b>	<b>174</b>	<b>324</b>	<b>1 003</b>	<b>1 167</b>	<b>1 091</b>

Source : KX uB

Après les mesures catégorielles de 2018 et la revalorisation des indices (mise en place du PPCR), la GIPA avait fortement diminué sur l'année 2019. Le paiement de la GIPA 2019, effectué en janvier 2020 pour un montant de 40 442 euros, constituait un « retour à la normale ».

La GIPA 2021, versée en janvier 2022, a plus que doublé par rapport à la GIPA 2020 pour atteindre un montant de 105 921 €. La GIPA 2022, versée en janvier 2023, continue d'augmenter (+34,7%) pour un montant total de 142 669€. La GIPA 2023, versée en janvier 2024, est presque 2,5 fois supérieure à celle de l'année précédente (+147,7%), atteignant un montant total de 353 425 €.



### 5.2.3.4. L'indemnité pour congés non pris

Il s'agit du paiement de jours de congés figurant sur le Compte Epargne Temps (CET).

Tableau 5.2.3.4.1. – Evolution de l'indemnité pour congés non pris entre 2021 et 2023

INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS	2021	2022	2023
INDEMNITES VERSEES EN €	72 379	73 720	63 099
A	57 739	58 265	50 425
B	5 760	7 565	5 100
C	8 881	7 890	7 574
NOMBRE DE BENEFICIAIRES	61	89	88
A	40	47	55
B	10	19	12
C	11	23	21

Source : KX uB

Tableau 5.2.3.4.2. – Le Compte Epargne Temps ces 3 dernières années (au 31/12)

	2021	2022	2023
NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES D'UN CET	267	267	267
SOLDE CET EN NOMBRE DE JOURS EPARGNES*	5 430	5 790	6 379
PROVISION COMPTABLE DES JOURS EPARGNES (en €)	1 281 875	1 532 503	1 696 482
NOMBRE D'AGENTS AYANT EPARGNE DES JOURS EN COURS D'ANNEE	140	143	148
NOMBRE DE JOURS EPARGNES EN COURS D'ANNEE	1 148	1 121	1 236

Source : service BIATSS

\*Solde des CET au 31/12/2023 avant indemnisation éventuelle

Depuis novembre 2018, les modalités du CET ont changé. Le seuil permettant d'utiliser le CET sous forme de congés est passé de 20 jours à 15 jours et le montant de l'indemnisation a été revu à la hausse pour les 3 catégories de la fonction publique (+ 10€).

## 5.2.4. Les heures complémentaires et les vacances

En 2023, les dépenses de personnels effectuées au titre des heures complémentaires et des vacances s'élèvent à 8,6 millions d'euros (coût non chargé), en hausse par rapport à 2022 (env. +300 K€, soit +3,5 %).

Tableau 5.2.4.1. – Les heures d'enseignement effectuées par les enseignants et les vacataires au cours de l'année universitaire 2022 / 2023

TYPE D'ENSEIGNANTS	NB ENS. (1)	HEURES DUES EN hETD (2)	TOTAL HEURES ASSUREES EN hEQTD (yc valo TP.TD)	HEURES COMPLEMENTAIRES REALISEES (EN HEQTD)			
				HC TITULAIRES (yc valo TP/TD) (H as.s.valo - H. s.du)	HEURES VACATAIRES	TOTAL HEURES COMPLEMENTAIRES	RATIO NB HC PAR ENS.
Enseignants-Chercheurs	867	143 035	206 659	63 623	-	63 623	73
Enseignants 1er et 2nd degré	288	96 143	134 286	38 144	-	38 144	132
Autres enseignants contractuels	228	35 999	42 611	6 612	-	6 612	29
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>1 383</b>	<b>275 177</b>	<b>383 556</b>	<b>108 379</b>		<b>108 379</b>	<b>78</b>
Vacataires	3 461		101 272	-	101 272	101 272	29
<b>TOTAL VACATAIRES</b>	<b>3 461</b>		<b>101 272</b>		<b>101 272</b>	<b>101 272</b>	<b>29</b>
<b>TOTAL uB 2022-2023</b>	<b>4 844</b>	<b>275 177</b>	<b>484 828</b>	<b>108 379</b>	<b>101 272</b>	<b>209 652</b>	<b>43</b>
<b>Rappel TOTAL uB 2021-2022</b>	<b>4 844</b>	<b>276 548</b>	<b>487 612</b>	<b>105 373</b>	<b>105 691</b>	<b>211 064</b>	<b>44</b>
<b>Rappel TOTAL uB 2020-2021</b>	<b>4 525</b>	<b>273 967</b>	<b>474 403</b>	<b>100 499</b>	<b>99 937</b>	<b>200 436</b>	<b>44</b>
<b>Rappel TOTAL uB 2019-2020</b>	<b>4 525</b>	<b>271 803</b>	<b>455 092</b>	<b>89 086</b>	<b>94 203</b>	<b>183 288</b>	<b>41</b>
<b>Ecart 22-23 / 21-22 en valeur</b>	-	- 1 371	- 2 783	3 006	- 4 419	- 1 413	0
<b>Ecart en %</b>	<b>0,0%</b>	<b>-0,5%</b>	<b>-0,6%</b>	<b>2,9%</b>	<b>-4,2%</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-0,7%</b>

Source : SAGHE 2022-2023 - Extraction du 22/05/2024

(1) : Nombre d'enseignants avec un service d'enseignement

(2) : Heures de SAGHE dues = heures réglementaires de service (heures statutaires) - heures de décharge et déductions

La charge d'enseignement assurée en 2022-2023 représente 484 828 Hetd (y compris valo. TP/TD), en baisse de -0,6% par rapport à 2021-2022. Les heures complémentaires effectuées par des enseignants ont augmenté de +2,8% et les vacances ont diminués de -4,2%. Ces hausses s'expliquent en partie par les effets rebonds des hausses des capacités d'accueil mais également par la mise en place des différentes réformes (Santé, MEEF, BUT).

Les informations issues de l'application SAGHE concernent l'année universitaire 2022-2023 alors que les éléments financiers issus des fichiers KX (retour paie) concernent l'année civile 2023.

Pour l'année universitaire 2023-2024, le taux de rémunération de l'heure complémentaire et de vacation, non chargé, est de 43,50€ par heure (il prend en compte les hausses du point d'indice intervenues en 2022 et 2023).

## 5.2.5. Les prestations sociales

Les prestations sociales représentent 0,2% du montant de la masse salariale en 2023. Elles se composent essentiellement des rémunérations des congés longue durée, des rentes pour accident de travail et des remboursements de frais de transport entre le domicile et le lieu de travail ou encore l'ARE.

Depuis le 1er septembre 2023, les personnels (titulaires et contractuels) affectés en province peuvent bénéficier du remboursement de 75% de leur abonnement à un service de transport public de personnes (ex : DIVIA, SNCF) et/ou à un service public de location de vélos. La participation de l'employeur ne peut pas excéder un plafond correspondant à 96,36 euros par mois (22,24 euros pour un abonnement hebdomadaire) en 2023.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport représentent 165 000 euros en 2023. 670 agents ont bénéficié de ce remboursement en 2023.

## 6. La formation des personnels

### 6.1. La présentation de la politique de formation

La politique de formation accompagne les grands objectifs de la gestion des ressources humaines. Elle permet de maintenir et de développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions de l'Université.

Ces formations visent à permettre une adaptation au poste de travail, à développer les connaissances et les compétences des personnels dans le cadre de l'évolution prévisible des métiers et à assurer, pour ceux qui le souhaitent, un accompagnement de leur projet d'évolution professionnelle.

### 6.2. L'organisation autour de la formation

Le Service Développement des Ressources Humaines (SDRH) du pôle Ressources Humaines a en charge l'élaboration et le déploiement du plan de formation de l'université. Il analyse également les demandes de formation hors plan ou émises dans le cadre de projet d'évolution professionnelle. Il est le support financier et administratif du plan de formation proposé par le Centre d'Innovation Pédagogique et d'Evaluation (CIPE).

En 2022, le logiciel LAGAF qui permettait de gérer les sessions de formations a été abandonné au profit de SIHAM Formation. Ce changement d'outil a été fait dans un contexte de restructuration du service.

La synthèse 2023 est établie dans ce cadre (nouveaux outils, nouveaux indicateurs, nouvelle organisation) rendant difficile la comparaison avec les années précédentes. Les données présentées concernent les formations issues du plan de formation (dont les formations du CIPE), les formations « hors plan » (individuelles ou collectives). Un travail de paramétrage des formations « individuelles » restant à mener les formations « individuelles » en lien avec des projets d'évolution professionnelles (mobilisation du Compte Personnel de Formation, VAE, DU etc.) ne sont pas prises en compte dans ce bilan.

### 6.3. La synthèse de l'activité de formation

En 2023, les actions de formation (dont les formations du CIPE) au plan de formation ont donné lieu à 2491 convocations (2499 en 2022) concernant 1059 agents (les agents sont inscrits à une ou plusieurs actions de formation) pour 141 actions de formations.

Les 969 agents qui ont été présents et ont suivi une ou plusieurs formations se répartissent selon :

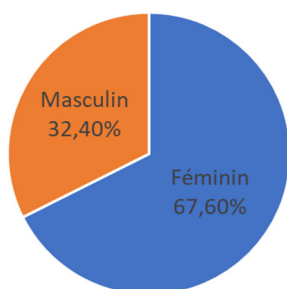


Figure 2: Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par genre

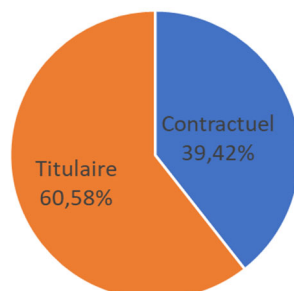


Figure 1: Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par statut

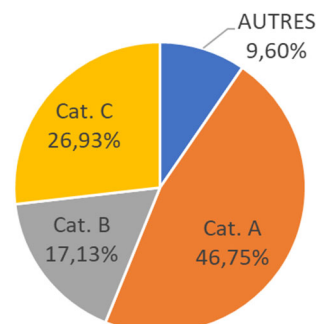


Figure 3 : Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par catégorie Autres (Hébergés, Vacataires...)

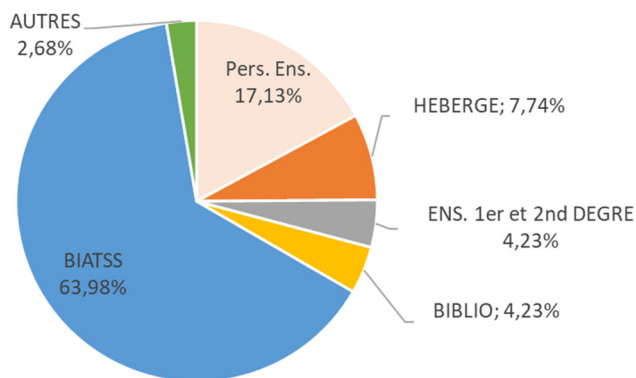


Figure 4 : Répartition des agents ayant suivi une ou plusieurs formations par population

Les 141 actions de formation représentent 222 sessions organisées, avec un nombre total d'heures stagiaires de 10 112 heures (10 698 heures en 2022).

Les données en matière de formation en 2023 sont issues pour l'essentiel de SIHAM Formation ce qui rend difficile les comparaisons (auparavant LAGAF). Globalement, l'activité de formation 2023 est aussi importante que l'activité 2022.

#### a) Domaines de formation

Comme en 2022, le domaine « Hygiène Santé Sécurité au Travail » avec ses 1898 heures (2811 heures en 2022) reste le domaine qui mobilise le plus d'heures stagiaires avec le domaine « formations spécifiques aux missions du ministère » (2021 heures en 2023, 2684 en 2022). Pour ce dernier domaine, le service pédagogie numérique et ressources de la DNUM contribue fortement au plan de développement des compétences en proposant des formations sur les outils spécifiques aux usages de l'enseignement et de la recherche (Compilation, Wooclap, Wooflash...), tout comme le Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation (CIPE) avec des formations autour de la pédagogie, ou le Pôle Formation et Vie Universitaire (PFVU) avec les formations APOGEE, e-candidat etc.

Suite à la crise sanitaire et au contexte du service prévention sécurité et Qualité de Vie au travail (PS QVT), les besoins dans ce domaine restent importants. Il s'agit de formations réglementaires (donnant lieu à des habilitations pour beaucoup) par des organismes habilités, avec des fréquences de renouvellement définies. Compte-tenu du travail nécessaire et préalable d'actualisation et de recensement des besoins (dont niveaux d'habilitations), prenant en compte les mouvements des contractuels, il n'a pas été possible en 2023 d'organiser les sessions de formation nécessaires. Le travail entamé en 2023 en collaboration étroite avec le service PS-QVT, le SDRH et les responsables des composantes portera ses fruits en 2024.

#### b) Absentéisme

Sur les 2 491 convocations, 2039 ont abouti à la présence de l'agent. Le taux d'absentéisme aux sessions de formation a diminué : il est passé de 22.4% en 2022 à 17,0 % en 2023.

#### c) Budget

Les dépenses en formation en 2023 sont de 163 500 € (122 000 € en 2021), pour un budget de 170 000€. La part des dépenses relatives aux demandes individuelles de formation a augmenté de 128% entre 2022 et 2023, tout comme celles relatives aux formations mobilisées par les comptes personnels de formation des agents (CPF) qui a connu une progression de 160%. La situation exceptionnelle de diminution des dépenses liées aux formations en santé sécurité au travail en 2023 (diminution de 35% par rapport à 2022) ont rendu ces augmentations possibles.

## 7. L'hygiène, la sécurité et la santé

---

### 7.1. L'hygiène et la sécurité

Au sein de l'université de Bourgogne, l'organisation de la sécurité est structurée et représentée par :

- La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)
- Le service prévention, sécurité et qualité de vie au travail (PS-QVT)
- Les assistants de prévention
- Les personnes compétentes en radioprotection
- Les référents LASER
- Les référents des déchets chimiques et/ou biologiques
- Les coordinateurs déchets chimiques

L'université de Bourgogne bénéficie de l'intervention de l'inspecteur Santé et Sécurité au travail, rattaché à l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR).

#### 7.1.1. La formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail

La F3SCT est une instance consultative qui a été mise en place au 1<sup>er</sup> Janvier 2023 à l'université de Bourgogne. Les membres ont été désignés, par arrêté, le 05 Janvier 2023 et pour une durée de 4 ans pour les représentants du personnel. Le mandat des membres prendra fin en février 2027 et des membres seront désignés selon les résultats obtenus par les organisations syndicales lors des élections professionnelles pour le comité social d'administration.

La durée du mandat des représentant usagers prendra fin dans un délai de 15 jours suivant la proclamation des résultats des prochaines élections des représentants des usagers au sein du conseil d'administration.

La F3SCT est chargée d'émettre des avis et de faire des propositions pour améliorer la protection de la santé, de la sécurité et les conditions de travail des agents. Elle apporte également en ces matières son concours aux comités sociaux d'administration.

Les domaines suivants sont concernés :

- L'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches)
- L'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit)
- L'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme
- La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes
- La durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail
- Les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

La F3SCT doit être consultée sur :

- Tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail
- Le rapport annuel faisant état du bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Elle est également chargée de procéder à la visite régulière des locaux et à des enquêtes en matière d'accidents de service ou de travail, de maladies professionnelles, afin d'en analyser les causes pour prévenir de nouvelles situations de risque.

Les représentants du personnel à la F3SCT peuvent signaler à l'autorité administrative toute situation de danger grave et imminent pour les agents. Il est alors immédiatement procédé à une enquête afin de définir des mesures propres à faire cesser les dangers.

La F3SCT est présidée par le Président de l'université et est composée comme suit :

- Le Président de l'université de Bourgogne ou son représentant
- Le directeur général des services
- 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentants du personnel
- Le médecin de prévention, le conseiller de prévention de l'université
- L'inspecteur santé et sécurité au travail

En formation élargie aux représentants des usagers :

- 3 membres titulaires et 3 membres suppléants représentants des étudiants
- Le directeur du Centre de prévention et de Santé universitaire ou son représentant

En 2023, la F3SCT s'est réunie :

- 1 fois en formation non élargie,
- 4 fois en formation élargie (avec les représentants des usagers - étudiants)

### **7.1.2. Le service prévention, sécurité et qualité de vie au travail**

Le Service PS-QVT, composé d'une ingénieure hygiène et sécurité, également conseillère de prévention de l'établissement, d'un technicien de prévention, de deux chargées de démarche qualité de vie au travail, d'une adjointe à la responsable de service, d'une secrétaire et d'un adjoint technique, doit assister et conseiller la gouvernance de l'établissement pour définir la politique en matière de santé et de sécurité à mettre en œuvre pour l'amélioration des conditions de travail.

Son rôle consiste à mettre en œuvre la législation et la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, de protection de l'environnement, à piloter la démarche d'évaluation des risques, analyser les risques et proposer des plans d'actions comportant des solutions techniques, organisationnelles et humaines visant à réduire ces risques.

Le service tient un rôle important dans la formation et l'information des acteurs de prévention et dans l'animation de la F3SCT de l'université.

### **7.1.3. Le secrétaire de la F3SCT**

En 2023, un secrétaire de la F3SCT et son adjoint ont été désignés par les représentants des personnels pour une durée de 4 ans. Son rôle est de :

- Contribuer au bon fonctionnement de l'instance ;
- Être l'interlocuteur de l'administration et effectuer une veille entre les réunions de la F3SCT. C'est par lui que passent les informations, dans les deux sens, et entre les réunions de la F3SCT. Il est donc en quelque sorte un porte-parole des autres représentants du personnel et des usagers, mais aussi de l'administration puisqu'il transmet aux autres représentants les informations qu'elle lui a fournies ;
- Être consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour par le Président de la F3SCT. Il peut proposer l'inscription de points, en lien avec les autres représentants du personnel et des usagers.

### **7.1.4. Les assistants de prévention**

En collaboration avec le service prévention sécurité et QVT, ils assistent et conseillent le directeur d'unité ou le chef de service dans :

- La démarche d'évaluation des risques
- La mise en place d'une politique de prévention des risques
- La mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail

Dans le cadre de leur mission, les assistants et conseillers proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques et participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

L'université de Bourgogne compte 90 assistants de prévention.

### **7.1.5. Les principales actions relatives à l'hygiène et à la sécurité**

- Evaluer et analyser les risques (incendie, chimique, biologique, radioactif, bâtiment...) et accompagner à la rédaction du Document Unique
- Veiller à l'application du code du travail et des règles relatives aux établissements recevant du public par des visites hygiène et sécurité avec ou sans les membres de la F3SCT.
- Elaborer un programme de prévention et le plan d'urgence de l'entité et assurer sa mise en œuvre (exercices d'évacuation – procédures d'urgence pour le cas des accidents...)

Le taux de rédaction du document unique est de 90 % (90% en 2022). Le taux de mise à jour des documents uniques : 80% (50% en 2019 et 100% en 2020 suite à l'ajout du risque pandémique, 65% en 2021, 74% en 2022).

## **7.2. La médecine du travail**

*[Données non disponibles]*

## 8. L'action sociale et culturelle

---

### 8.1. L'association des personnels de l'université de Bourgogne (APUB)

Créée en 1975, L'Association des Personnels de l'Université de Bourgogne (APUB) est une association constituée selon la loi du 1er juillet 1901, sans but lucratif, et qui fonctionne grâce aux bénévoles issus de toutes les catégories de personnels. Actrice à part entière de la vie universitaire, sa mission est de développer, de **promouvoir et coordonner des activités** diversifiées dans un esprit de **convivialité** et **d'entraide** entre tous les membres de la communauté universitaire.

Les activités et la billetterie sont ouvertes à l'ensemble du personnel de l'université de Bourgogne au tarif CE sans nécessité d'adhérer. L'adhésion donne droit, pour les personnels de l'Université de Bourgogne, à une subvention sur la billetterie et certaines activités et au groupement d'achats.

L'APUB s'adresse à :

- Tous les personnels de l'université de Bourgogne fonctionnaires (titulaires ou stagiaires), contractuels (contrat actif avec une durée > ou = à 6 mois) et retraités.
- Aux personnels du CNRS actifs ou retraités de Bourgogne et au personnel actif de l'INSERM (établissements avec lesquels une convention a été passée).
- Aux personnels actifs hébergés sur le campus.
- Au grand public parrainé par un personnel de l'université de Bourgogne en qualité d'adhérent sympathisant.

Le conseil d'administration se réunit une fois par mois de Septembre à Juin et l'Assemblée Générale une fois par an.

Les administrateurs, tous bénévoles, consacrent une partie de leur temps libre à l'APUB. Ils se répartissent selon leur choix dans les différentes commissions et proposent :

- Billetterie spectacles et loisirs,
- Activités sportives et artistiques,
- Activités et sorties pour les enfants,
- Activités et sorties pour les retraités de la commission Post Fac,
- Groupements d'achats, carte Pass Time, locations vacances aux tarifs CE,
- Sorties

Les recettes pour l'année 2022/2023 sont constituées par :

- la subvention socle de l'Université de Bourgogne .....10 000 €
- la subvention de l'appel à projets de l'Université de Bourgogne .....4 000 €
- la subvention CASDEN .....250 €
- les cotisations des adhérents .....2 929 €

La subvention est intégralement réservée au bénéfice des personnels de l'Université de Bourgogne.



Tableau 8.1.1. – Les tarifs d'adhésion 2022/023

	Carte individuelle	Carte familiale (1)
Personnel actif ou retraité de l'UB	10 €	12 €
Personnel du CNRS actif ou retraité, Personnel actif hébergé sur le campus	10 €	12 €
Sympathisant	12 €	15 €

(1) L'adhérent(e), le (la) conjoint(e), et les enfants de – moins de 21 ans

Source APUB

Tableau 8.1.2. – Le nombre d'adhérents à l'APUB :

	2020/2021 *	2021/2022	2022/2023	Variation 2 dernières années
Adhérents	181	237	278	17 %

\* chiffre impacté par la crise de la COVID

Source APUB

### Bilan de l'année 2023

La subvention de l'Université a permis de financer :

- La Pause Bien-être proposée à l'ensemble des Personnels de l'uB lors de la Journée des Personnels ;
- les « Ateliers créatifs Éco-Déco » Noël ;
- Le spectacle de Noël avec goûter et box cadeau
- La fête des rois ;
- La billetterie récurrente proposée à nos adhérents, les cartes de piscine ainsi que le festival VYV.

L'année 2023 confirme le retour des adhérents (+17%) à l'APUB. La baisse et de la simplification de notre offre tarifaire pour les adhésions a porté ses fruits.

De nouveaux partenariats ont permis de renforcer notre offre et ont su trouver leur public parmi l'ensemble des personnels de l'Université.

## 8.2. L'Amicale



### RAPPEL DU CONTEXTE

La création en octobre 2018 de l'**Amicale de l'université de Bourgogne**, association réservée aux personnels, enseignants-chercheurs et BIATSS, en activité à l'université, répond à une volonté de ses fondateurs d'une part de fédérer les agents et de renforcer leur **sentiment d'appartenance** à l'université de Bourgogne en organisant des rencontres communes ; d'autre part de proposer aux personnels des **tarifs préférentiels** pour leurs activités de loisirs (billetterie, chèques cadeaux, accords commerciaux, groupement d'achats, etc.).

#### *Un public cible focalisé sur les personnels de l'uB en activité*

L'association est **ouverte à tous les personnels** en activité à l'université de Bourgogne (contractuels ou titulaires), sans condition ni distinction. Ils participent à ce titre, en tant qu'usagers, à tous les événements organisés par l'Amicale et **bénéficient des tarifs « Comité d'Entreprise »** proposés par l'association, sans qu'ils n'aient besoin d'adhérer.

Les personnels peuvent cependant faire le choix d'adhérer pleinement à l'association. Deviennent alors **« membres adhérents »** ceux qui ont pris l'engagement de verser annuellement une somme à titre de cotisation **ouvrant droit, outre à la participation aux rencontres festives, à des tarifs subventionnés par L'Amicale (en particulier pour la billetterie).**

Tableau 8.2.1 - Tarifs des adhésions

	Carte « tribu »	Carte « solo »
Personnels de Catégorie C	15 €	10 €
Personnels de Catégorie B	17 €	12 €
Personnels de Catégorie A	20 €	15 €

Source : Amicale

#### *Une subvention intégralement reversée aux personnels de l'uB*

L'Amicale fonctionne intégralement avec des personnes bénévoles travaillant par ailleurs à l'université. L'association n'a de fait **aucun salarié à sa charge** ce qui permet une dévolution totale de la subvention obtenue aux activités proposées par l'Amicale. Le **financement obtenu est ainsi intégralement reversé aux personnels** de l'université de Bourgogne.

#### *L'Amicale : un lieu de rencontre convivial au service des personnels*

Plus qu'une simple association des personnels, l'Amicale se veut être un lieu de rencontre chaleureux où chacun des personnels peut trouver un accueil convivial et redécouvrir ses collègues dans un autre contexte que celui du travail. Les membres étant issus de différents services et de diverses composantes de l'université, l'Amicale peut également jouer un rôle d'accompagnement des personnels en répondant aux éventuelles questions professionnelles et/ou institutionnelles. En fonction des problématiques, l'Amicale aide ainsi à identifier les bons interlocuteurs et à diriger les collègues vers les services les plus appropriés pour obtenir une information sûre.

## **BILAN 2023 : Une offre toujours aussi variée et un nombre grandissant d'adhérents**

**L'Amicale compte désormais près de 550 adhérents en activités à l'université ! Et compte tenu du fait que les adhérents peuvent faire bénéficier leur conjoint et leurs enfants à nos avantages, c'est un total de plus de 1500 personnes qui accèdent à nos services.**

Après une année 2022 qui a confirmé l'engouement des collègues de l'uB pour les activités de l'Amicale, l'année 2023 vient confirmer l'attractivité de son offre avec une hausse du nombre de ses adhérents. Cette année encore, l'association a poursuivi ses accords très intéressants avec les salles de spectacle *L'Ecrin*, *Le Cèdre*, *L'ABC* et *le Darcy Comédie* qui sont venus renforcer l'offre culturelle de l'Amicale déjà bien fournie (théâtre, opéra, concerts, etc.).

Les accords de partenariat se poursuivent également avec l'ADAS de l'INRAE et le CLAS du CNRS dont la majeure partie des personnels travaille au sein des laboratoires mixtes de l'uB. Ces deux comités d'entreprise proposent ainsi à l'Amicale des collaborations privilégiées en particulier sur les voyages organisés. De son côté, l'Amicale les convie aux événements festifs organisés sur le campus à l'attention des enfants d'adhérents (chasse aux œufs, halloween, arbre de Noël).

L'Amicale s'efforce également de conserver au fil des années des actions plébiscitées par les collègues. C'est ainsi par exemple que de nouvelles séances de Krav Maga (dont certaines exclusivement féminines pour explorer les techniques spécifiquement adaptées aux femmes) ont connu un large succès.

Les rencontres festives, désormais très attendues par nos collègues, sont devenues incontournables : Chasse aux œufs, Halloween, Arbre de Noël ont été au rendez-vous cette année encore avec 150 enfants à chaque événement (quota limité tenant compte de la capacité d'accueil de la salle).

La deuxième fête des personnels est venue clore une année chargée. Tout comme en 2022, plusieurs partenaires de l'Amicale ont pu présenter leur activité sur des stands et ainsi faire découvrir et/ou déguster leurs produits. L'installation d'une scène de concert a permis de mettre en avant un groupe de musique (*SIOBAN*) dont quelques membres étaient des personnels de l'uB ! Le soir même, l'ensemble de personnels était convié à un grand bal animé par les *Calamity Jo* : les enfants et conjoint ont également participé à la fête et ont pu profiter de nombreuses activités offertes par l'Amicale.

L'Amicale a également continué tout au long de l'année de proposer aux personnels de nombreuses offres commerciales plus ou moins subventionnées permettant aux collègues de gagner quelque peu en pouvoir d'achat (billetterie cinémas, piscines, parcs de loisirs, bien être, des courts séjours, etc.). Elle a également proposé des sorties à tarif imbattable (voyage à Disneyland) ainsi qu'une belle série de concerts et spectacles que ce soit à l'opéra de Dijon, au Théâtre Dijon Bourgogne (TDB), à l'Ecrin et ailleurs encore. Les achats groupés et les accords commerciaux négociés avec des enseignes locales ou nationales sont par ailleurs nombreux et l'offre très diversifiée et renouvelée permet à chacun d'y trouver son intérêt.

Enfin, l'Amicale continue de rayonner au-delà du seul campus dijonnais et fait profiter de ses offres l'ensemble des collègues hébergés sur le site de Nevers et de Chalon désormais ! En effet, après la création d'une antenne de l'Amicale à l'ISAT et l'INSPE de Nevers, une antenne a vu le jour à l'IUT de chalon.

Pour finir, nous précisons que l'inflation a particulièrement touché les offres commerciales en particulier pour ce qui concerne la billetterie : en effet l'ensemble des partenaires ont augmenté leur prix de manière souvent significative, à l'image du Ciné Cap Vert dont les tarifs CE sont passés de 6,30 en 2020 à 10,90 cette année ! Ce qui n'est pas sans conséquence sur les activités de l'Amicale.

Tableau 8.2.2 - BILAN FINANCIER 2023

Dépenses	Montant TTC	Recettes	Montant TTC
<b>Billetterie</b> (subventionnement cinéma, piscine, patinoire, parcs de loisirs, musées, théâtre, concerts, etc.)	115 702 €	Adhésions	10 005 €
<b>Évènementiel</b> (rencontres sportives, rencontres festives, arbre de Noël, chasse aux œufs, etc.)	13 171 €	Dotation de base uB	10 000 €
<b>Frais divers</b> (banque, assurance, courrier, reprographie, actions de communication, remboursement trop-perçu)	1 861 €	Subvention AAP uB 2023	17 000 €
		Ventes diverses billetterie/évènementiel	86 643 €
		Subvention CASDEN	600 €
<b>TOTAL DÉPENSES</b>	<b>130 734 €</b>	<b>TOTAL RECETTES</b>	<b>124 248 €</b>

Source : Amicale

### **8.3. La politique d'aide et d'action sociale**

Les prestations sociales consistent à améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille. Les personnes bénéficiaires de ces prestations sont les agents titulaires / titulaires stagiaires ainsi que les personnels contractuels recrutés pour une durée supérieure ou égale à 6 mois. Certaines aides sont soumises à des conditions de ressources dont le quotient familial doit être inférieur ou égal à 1 800 €.

Calcul du quotient familial : (revenu brut global année n-2 / nombre de parts fiscales) / 12

Toutes les prestations sont gérées par le service social. Les missions du service sont :

- Améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille (restauration, logement, enfance loisirs...)
- Gérer les dossiers des prestations d'action sociale
- Aider les agents à faire face à des situations difficiles et agir en prévention
- Animer l'action sociale par l'information du personnel sur ses droits en liaison avec les différents organismes sociaux
- Participer à l'élaboration de la politique sociale de l'Université

Tableau 8.2.1. – Les dépenses de l'action sociale pour 2022 et 2023 :

TYPE D'AIDES DE L'ACTION SOCIALE		NB DE DEMANDES DEPOSEES		NB DE DEMANDES ACCEPTEES		DEPENSES (en €)	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022
VACANCES	Aide aux séjours d'enfants	50	45	50	43	4 635,52	4 693,00
	Aide aux vacances	294	234	284	232	34 154,38	32 262,37
<b>TOTAL VACANCES</b>		<b>344</b>	<b>279</b>	<b>334</b>	<b>275</b>	<b>38 789,90</b>	<b>36 955,37</b>
ENFANTS	Séjours en centre de loisirs sans hébergement	63	53	63	53	7 013,23	5 560,33
	Aide à la garde de jeunes enfants de moins de 6 ans	3	3	2	3	482,00	709,88
	Aide aux frais de déplacement liés à la scolarité	42	49	42	46	28 650,00	27 600,00
	Aide aux loisirs des enfants	168	164	160	157	14 968,90	14 703,73
	Aide au permis de conduire	28	33	26	29	5 200,00	5 800,00
<b>TOTAL ENFANTS</b>		<b>304</b>	<b>302</b>	<b>293</b>	<b>288</b>	<b>56 314,13</b>	<b>54 373,94</b>
TRANSPORTS	Aide aux frais de déplacement pour raison pro.	76	69	76	64	15 390,00	13 255,00
<b>TOTAL TRANSPORTS</b>		<b>76</b>	<b>69</b>	<b>76</b>	<b>64</b>	<b>15 390,00</b>	<b>13 255,00</b>
LOGEMENT	Changement de domicile pour raison familiale	20	11	19	11	11 400,00	6 600,00
<b>TOTAL LOGEMENT</b>		<b>20</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>11 400,00</b>	<b>6 600,00</b>
INSTALLATION / MUTATION	Aide aux personnels nouvellement nommés ou mutés	3	7	3	6	1 800,00	3 600,00
<b>TOTAL INSTALLATION / MUTATION</b>		<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1 800,00</b>	<b>3 600,00</b>
HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT	Allocation aux parents d'enfants handicapés	68	79	68	79	35 465,00	38 488,98
	Allocation spéciale jeunes adultes handicapés	-	3	-	3	-	1 010,00
	Séjours en centre de vacances spécialisés	1	1	1	1	138,00	330,00
<b>TOTAL HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT</b>		<b>69</b>	<b>83</b>	<b>69</b>	<b>83</b>	<b>35 603,00</b>	<b>39 828,98</b>
HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL	Aide aux agents handicapés en activité	15	8	15	8	2 766,59	654,50
<b>TOTAL HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL</b>		<b>15</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>2 766,59</b>	<b>654,50</b>
AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL	Aménagement des postes de travail	17	14	17	14	27 427,10	19 450,13
<b>TOTAL AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL</b>		<b>17</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>27 427,10</b>	<b>19 450,13</b>
DIFFICULTES PARTICULIERES	Aides aux parents effectuant un séjour en maison de repos accompagné de leur enfant	-	-	-	-	-	-
	Aide aux frais à l'hospitalisation	2	-	2	-	458,24	-
	Aide aux frais de santé	268	203	264	193	29 713,01	20 973,51
<b>TOTAL DIFFICULTES PARTICULIERES</b>		<b>270</b>	<b>203</b>	<b>266</b>	<b>193</b>	<b>30 171,25</b>	<b>20 973,51</b>
<b>TOTAL ACTION SOCIALE</b>		<b>1 118</b>	<b>976</b>	<b>1 092</b>	<b>942</b>	<b>219 661,97</b>	<b>195 691,43</b>

Source : Action sociale

En 2022, 350 agents ont déposé des dossiers (+ 49 % par rapport à 2011) : 255 titulaires (204 BIATSS et 51 enseignants) et 95 contractuels (91 BIATSS et 4 enseignants). 34 demandes ont été refusées. Les dépenses de l'action sociale en 2022 (195 961 €) sont en hausse de 24,96 % par rapport à 2019 (156 814 €).

En 2023, 375 agents ont déposé des dossiers (+ 60 % par rapport à 2011) : 266 titulaires (212 BIATSS et 54 enseignants) et 109 contractuels (102 BIATSS et 7 enseignants). 26 demandes ont été refusées. Les dépenses de l'action sociale en 2023 (219 662 €) sont en augmentation de 40,08 % par rapport à 2019 (156 814 €).

Tableau 8.2.2. – Les secours et les prêts :

SECOURS	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
NB DE DOSSIERS PRESENTES	34	33	34	36	24	33	29	28
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	33	33	34	32	22	30	26	23
NB DE DOSSIERS REFUSES	1	0	0	2	0	3	2	2
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	1	0	2	2	0	1	3
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	0	0	0	0	0	0	0	0
NB DE FAMILLE	33	30	30	35	24	30	26	26
BUDGET PREVISIONNEL	15 000	15 000	15 000	15 000	18 000	18 000	18 000	18 000
DEPENSES	12 700	12 755	14 998	15 308	11 450	16 155	14 776	13 051
MOYENNE DES SECOURS	385	387	441	425	477	490	510	466
BUDGET RESTANT	2 300	2 245	12	0	6 550	1 845	3 224	4 949

PRETS	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
NB DE DOSSIERS PRESENTES	3	6	3	3	1	1	0	0
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	2	6	3	3	1	1	0	0
NB DE DOSSIERS REFUSES	1	0	0	0	0	0	0	0
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	0	0	0	0	0	0	0
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	0	2	1	0	0	1	0	0
NB DE FAMILLE	3	6	3	3	1	1	0	0
BUDGET PREVISIONNEL	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
DEPENSES	1 800	2 750	1 400	2 500	1 200	0	0	0
MOYENNE DES PRETS	600	458	467	833	1 200	0	0	0
BUDGET RESTANT	3 200	2 250	3 600	2 500	3 800	5 000	5 000	5 000

SITUATION FAMILIALE	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CELIBATAIRES	9	8	4	7	9	4	6	3
MARIES OU EN COUPLE	12	13	16	12	6	12	12	12
DIVORCES, SEPARES	14	11	11	19	9	14	7	11
VEUF (VE)	0	0	0	0	1	1	1	0

TYPOLOGIE	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
12TITULAIRES	26	23	25	23	12	20	11	9
CONTRACTUELS	9	9	6	15	13	11	15	17
FEMMES	26	22	21	30	16	20	18	20
HOMMES	9	10	10	8	9	11	8	6
ENSEIGNANTS	0	2	2	4	4	1	1	3
BIATSS	35	30	29	34	21	30	25	23

MOTIFS	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ALIMENTATION	1	2	2	0	0	1	0	1
SANTE	15	16	10	9	9	3	3	2
FRAIS ENFANT	0	5	2	0	2	0	2	2
LOGEMENT	16	7	12	13	4	13	9	5
FRAIS DE JUSTICE	2	5	4	1	2	5	1	5
REPARATION VOITURE	7	1	1	3	0	3	1	2
SALAIRE	0	0	0	2	0	3	7	4
GESTION FINANCIERE	1	4	4	3	4	5	5	3
IMPAYES	1	6	3	1	3	3	6	1
DETTES DIVERSES	2	2	2	5	6	0	0	3
FORMATION	0	0	0	1	0	0	0	0
SEPARATION	0	0	0	2	0	2	0	0
FRAIS D'INSCRIPTION	0	0	0	2	2	0	0	0
DECOUVERT BANCAIRE	0	0	0	0	0	0	0	8

Source : Action sociale

Tableau 8.3.3. – Les aides restauration/transports

RESTAURATION CROUS	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
NB DE TICKETS ACHETES	5 212	5 213	5 602	6 227	3 033	2 243	1 724	2 159
NB D'AGENTS CONCERNES	136	172	185	213	180	74	86	99
TOTAL DES DEPENSES	6 359	6 360	6 946	7 827	3 852	2 893,47	2 282,91	2 999,67

RESTAURATION CHU	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
NB DE TICKETS ACHETES	1 081	879	777	825	315	365	487	475
NB D'AGENTS CONCERNES	24	20	20	23	18	12	12	18
TOTAL DES DEPENSES	1 319	1 072	963	1 040	400	471	628	716

Source : Action sociale

## 8.4. Crèche (La p'tite fac)

L'association "la p'tite fac" propose aux étudiants et aux personnels de l'uB une mini crèche agréée par les services départementaux de Protection Maternelle et Infantile d'une capacité de 55 enfants, ouverte du lundi au vendredi de 7h45 à 18h15.

Une commission se réunissant au milieu du mois de mai détermine la liste des enfants qui pourront fréquenter la crèche à la rentrée de septembre (choix en fonction des disponibilités pour septembre et de l'âge des enfants).

## 8.5. Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)

L'université de Bourgogne dispose d'un service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS), proposant un enseignement dans 56 activités sportives, artistiques et de bien-être, de tous niveaux, annuelles, saisonnières ou ponctuelles à toute la communauté universitaire.

Les activités du SUAPS sont accessibles sur inscription via son site et concerne des étudiants évalués sur leur pratique sportive, artistique et de bien-être (IUT-UET-option sport-PASS mineur STAPS- semestre REO) ou des étudiants en formation personnel. Les personnels peuvent participer à ces enseignements.

Le SUAPS est composé d'une équipe de 14 enseignants : 10 sur le site de DIJON et 4 dans les sites délocalisés, de 28 vacataires et de 2 personnels administratifs.

Heures d'enseignements : 6 954 Hetd

Dans le prolongement de ses enseignements. Le SUAPS organise 24 nuits de ses activités physiques, sportives et de bien-être, 18 stages, 7 spectacles artistiques, des évènements sportifs tel que la color campus (2500 participants en 2023).



Le SUAPS est à l'origine de projets transversaux avec d'autres services communs de l'université et UFR :

- Luna del orienté – pôle culture
- Danse à l'université – pôle culture
- Sport santé sur ordonnance – SSU – UFR STAPS
- PEPS (pôle d'excellence des pratiques sportive) pour sportif de haut niveau – scolarité centrale – UFR de l'université
- Gestion des installations sportives – pôle patrimoine
- Formation plongée scientifique
- Formation BNSSA, formation gratuite pour les étudiants

Statistiques :

- Nombre d'adhérents : 7625
- Dont :
- Etudiants UB : 7270
- Personnels UB : 355

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, le tarif est de 40€ pour les personnels au titre de l'année universitaire.

## **8.6. L'Atheneum**

L'Atheneum diffuse largement à l'ensemble du personnel de l'université les informations sur les manifestations proposées dans le cadre de sa programmation : spectacles, rencontres, conférences... mais plus largement au sein du Pôle Culture.

Le personnel de l'université est également invité sur des propositions participatives (ateliers, workshops, fanfare...) et à contribuer ainsi à l'évolution des propositions de culture artistique et scientifique.

## **8.7. Bibliothèque et documentation (Pôle documentation)**

Les personnels de l'université disposent d'un accès gratuit à toutes les bibliothèques universitaires. Aucune démarche n'est nécessaire, l'inscription est automatique et la carte multiservices sert de carte de bibliothèque.

Une médiathèque est également accessible gratuitement. Située dans les locaux de la BU de Sciences et Economie, elle propose des romans, des ouvrages d'actualité et de loisirs, de la presse, une collection de bandes dessinées et des DVD. Tous ces documents peuvent être consultés sur place ou empruntés à domicile.

Les personnels ont également accès à différents services en ligne : prolongation des prêts en cours, réservation de documents déjà empruntés, propositions d'achats, accès à la documentation électronique.

Le 22 septembre 2021, l'université de Bourgogne a inauguré la bibliothèque universitaire Le Cortex, qui constitue avec la BU Santé le « Learning Center ». Cette bibliothèque de nouvelle génération associe ressources documentaires, numériques, pédagogiques et une grande variété de services aux usagers.

# Glossaire

---

AAE : Attaché d'administration de l'Etat  
ADJAENES : Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur  
AENESR : Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche  
AFA : Affectation à l'année  
AHU : Assistant Hospitalo-Universitaire  
AGC1 : Agent comptable  
APUB : Association du personnel de l'université de Bourgogne  
ARE : Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi  
ASI : Assistant ingénieur  
ASM : Assistant des disciplines médicales  
ASOCAE : Assistant de service social  
ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce  
ATEC : Adjoint technique des établissements d'enseignement  
ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche  
ATERM : ATER ministériel  
ATRF : Adjoint technique de recherche et formation  
BIATSS : Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé  
BIB : Bibliothécaire  
BIB ASS : Bibliothécaire assistant spécialisé  
BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi  
BR : Budget rectificatif  
BU : Bibliothèque universitaire  
BUT : Bachelor universitaire de technologie  
CA : Conseil d'administration  
CACES : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité  
CDD : Contrat à durée déterminée  
CDI : Contrat à durée indéterminée  
CET : Compte épargne temps  
CHS : Comité d'hygiène et de sécurité  
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
CLD : Congé de longue durée  
CLM : Congé de longue maladie  
CM : Cours magistraux  
CMO : Congé de maladie ordinaire  
CNRS : Centre national de la recherche scientifique

CNU : Conseil national des universités  
CONS : Conservateur  
CONSG : Conservateur général  
CPAT : Conservateur du patrimoine  
CPJ : Chaire de professeur junior  
CRCT : Congé pour recherches ou conversions thématiques  
CSG : Contribution sociale généralisée  
CSGA : Centre des sciences du goût et de l'alimentation  
CT : Comité technique  
DAEU : Diplôme d'accès aux études universitaires  
DEUST : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques  
DGS : Directeur général des services  
DRFIP : Direction régionale des finances publiques  
DU : Diplôme universitaire  
DUT : Diplôme universitaire de technologie  
EC : Enseignant chercheur  
EPS : Education physique et sportive  
ETD : Equivalent travaux dirigés  
ETP : Equivalent temps plein  
ETPT : Equivalent temps plein travaillé  
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique  
FNAL : Fonds national d'aide au logement  
GBCP : Gestion budgétaire et comptable publique  
GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat  
GVT : Glissement vieillesse technicité  
HC : Heures complémentaires  
HETD : Heures équivalent travaux dirigés  
IAE : Institut d'administration des entreprises  
IAT : Indemnité d'administration et de technicité  
IFC : Indemnité de fin de contrat  
IFTS : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires  
IGE : Ingénieur d'études  
IGR : Ingénieur de recherche  
INM : Indice nouveau majoré  
INSPE : Institut national supérieur du professorat et de l'éducation  
INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale  
IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques  
ISAT : Institut supérieur de l'automobile et des transports

ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation  
IUT : Institut universitaire de technologie  
IUVV : Institut universitaire de la vigne et du vin  
LECT : Lecteur  
LPR : Loi de programmation de la recherche  
MAGAS : Magasinier  
MCF : Maître de conférences  
MCPH : Maître de conférences – Praticien hospitalier  
MENESR : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche  
MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation  
MSH : Maison des sciences de l'Homme  
NBI : Nouvelle bonification indiciaire  
OCIM : office de coopération et d'information muséale  
PAJI : Pôle affaires juridiques et institutionnelles  
PASS : Parcours d'accès spécifique santé  
PAST : Personnel associé à temps partiel  
PCA : Prime de charges administratives  
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche  
PES : Prime d'excellence scientifique  
PFA : Prime de fin d'année  
PFVU : Pôle formation et vie universitaire  
PHU : Praticien hospitalo-universitaire  
PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations  
PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique  
PR : Professeur des universités  
PRAG : Professeur agrégé  
PRCE : Professeur certifié  
PREC : Professeur des écoles  
PREN : Professeur ENSAM  
PREF : Plan de redressement de l'équilibre financier  
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur  
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques  
PSC : Protection sociale complémentaire  
PS-QVT : Prévention sécurité – Qualité de vie au travail  
PUPH : Professeur des universités – Praticien hospitalier  
RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique  
RPS : Risques psychosociaux  
RCE : Responsabilités et compétences élargies

RH : Ressources humaines

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel

RIPEC : Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

RQTH : Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé

SAENES : Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

SAMETH : Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

SCSP : Subvention pour charges de service public

SEFCA : Service commun de formations continue

SFT : Supplément familial de traitement

SHS : Sciences humaines et sociales

SHSE : Service hygiène sécurité environnement

SCD : Service commun de documentation

SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

SST : Sauveteur secouriste du travail

SSU : Service de santé universitaire

STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives

SUAPS : Service universitaire des activités physiques et sportives

TD : Travaux dirigés

TECH : Technicien de recherche et formation

TIC : Technologies de l'information et de la communication

TP : Travaux pratiques

uB : Université de Bourgogne

UFR : Unité de formation et de recherche

UMR : Unité mixte de recherche

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

# Définitions

---

## LES MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### Le temps partiel et le temps incomplet

Les personnels qui ne travaillent pas à temps plein sont dans l'une des trois situations suivantes : ils bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation, ils sont recrutés à temps incomplet ou bien ils exercent leurs fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique.

Dans cette partie, les personnels du 2<sup>nd</sup> degré en AFA (affectation à l'année) sont exclus du périmètre d'analyse (affectation à l'université pour une quotité inférieure à 1 ETP).

### Le travail à temps partiel

Tout personnel, titulaire ou contractuel, peut demander à bénéficier d'un temps partiel dans la mesure où il est recruté sur une base de 100%. La quotité de travail peut être de 50% au minimum (correspondant à un mi-temps), de 60, 70, 80, ou 90%. Les agents choisissant de travailler à 80% perçoivent une rémunération s'élevant à 85,7% d'un temps plein, ceux travaillant à 90% sont rémunérés à 91,4%.

### Le travail à temps incomplet

Le travail à temps incomplet ne concerne que les contractuels. Il peut s'expliquer par des contraintes financières ou réglementaires (certains recrutements ne pouvant intervenir qu'à temps incomplet) ou bien se justifier par la nature de la tâche à effectuer qui ne nécessite pas le recrutement d'un agent à temps plein.

### Le temps partiel thérapeutique

Un fonctionnaire peut être autorisé à reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique après un congé de longue maladie, un congé de longue durée, un congé de maladie. Le travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut intervenir dès lors que l'état de santé de l'agent le justifie, voire même sans que l'agent ait été en arrêt de travail auparavant. Le temps partiel thérapeutique peut être accordé parce que l'exercice des fonctions à temps partiel est jugé favorable à l'amélioration de l'état de santé du fonctionnaire ou parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le temps partiel pour raison thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur au mi-temps. Il est accordé pour une période de trois mois renouvelables dans la limite d'un an (pour six mois après un congé de maladie ordinaire pour accident de service ou maladie professionnelle, renouvelable une fois). Le fonctionnaire à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit en intégralité son traitement indiciaire et le cas échéant le supplément familial de traitement. En revanche, les primes et indemnités sont versées au prorata de la durée effective du service accompli.

## **LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS**

Il convient de distinguer trois motifs :

- Les absences s'inscrivant dans la carrière des agents de la fonction publique
- Les différentes catégories de congés
- Les congés particuliers des enseignants-chercheurs.

Il existe d'autres motifs d'absence tels que les arrêts de travail consécutifs à des accidents de service des personnels fonctionnaires ou accidents de travail des agents non titulaires.

## **LES ABSENCES LIEES A DES POSITIONS**

La disponibilité est la situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant un an renouvelable dans la limite de 10 ans. Il est placé temporairement hors de son administration d'origine et ne bénéficie plus de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. La mise en disponibilité peut intervenir à la demande du fonctionnaire ou d'office à l'initiative de l'administration.

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent (fonctionnaire ou non titulaire) cesse totalement son activité professionnelle pour élever un enfant. Il est octroyé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Il est normalement accordé par période de six mois renouvelable net prend fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3ème année suivant l'adoption. Le bénéficiaire d'un congé parental possède un droit à réintégration.

## **LES DIFFERENTES CATEGORIES DE CONGES**

### **Les congés de maladie des fonctionnaires (titulaires ou stagiaires)**

Le congé de maladie ordinaire (CMO) : en cas de maladie attestée par un certificat médical, le fonctionnaire a droit à des congés de maladie dits congés de maladie ordinaire. Il bénéficie de sa rémunération pendant une durée de 12 mois maximum (3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement).

Le congé de longue maladie (CLM) : il est accordé, après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de 3 ans maximum. Le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement pendant 1 an puis à demi-traitement pendant 2 ans.

Le congé de longue durée (CLD) : il est accordé au fonctionnaire, après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis). Sa durée est de 5 ans maximum (8 ans en cas de maladie professionnelle). La rémunération est versée intégralement pendant 3 ans puis réduite de moitié les 2 années suivantes (5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement en cas de maladie professionnelle).

## **Les congés de maladie des agents non titulaires**

Le congé de maladie : en cas de maladie attestée par un arrêt de travail établi par un médecin, l'agent non titulaire a droit à des congés de maladie. Le plein traitement est maintenu selon l'ancienneté de l'agent (1 mois après 4 mois de service, 2 mois après 2 ans de service et 3 mois après 3 ans de service).

Le congé de grave maladie : il est accordé, pour les agents non titulaires justifiant d'au moins trois ans de services continus, en cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés mettant l'agent dans l'incapacité d'assurer ses fonctions. La durée totale du congé est fixée à trois ans maximum. L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant un an, il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.

## **Les autres congés**

Le congé de maternité : une femme enceinte en activité peut bénéficier de ce congé, qu'elle soit fonctionnaire ou agent non titulaire. La durée du congé est fixée, pour le 1er ou 2ème enfant, à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal). Pour le 3ème enfant et les suivants, le congé prénatal dure 8 semaines et le congé postnatal 18 semaines. Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour le droit à pension civile et est pris en compte pour l'avancement.

Le congé d'adoption : le bénéfice de ce congé est ouvert à la mère ou au père (fonctionnaire ou agent non titulaire) ou bien peut être réparti entre les parents s'ils travaillent tous les deux. Le congé débute, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit 7 jours au plus avant la date prévue de cette arrivée. Le congé dure 10 semaines (18 semaines si l'adoption porte le nombre d'enfants à charge de l'agent à 3 ou plus). Cette durée est majorée de 11 jours en cas de partage du congé entre les deux parents. Tout comme le congé maternité, le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité.

Le congé de paternité : la durée est fixée à 25 jours calendaires maximum pour un enfant, de 32 jours calendaires maximum en cas de naissances multiples. Le congé est fractionnable de la manière suivante : 4 jours doivent être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours et les 21 jours calendaires restants peuvent être pris de manière continue ou fractionnée en deux périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

## **Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs**

Les enseignants-chercheurs titulaires en activité et qui ont plus de trois ans d'ancienneté peuvent bénéficier d'un Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) d'une durée maximale de douze mois par période de six ans passés en position d'activité ou de détachement. Le congé est accordé sur leur demande aux enseignants-chercheurs, au vu d'un projet présenté par le candidat, soit au titre du Conseil National des Universités (CNU), soit au titre de leur établissement (conseil scientifique). Les bénéficiaires d'un CRCT conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.



Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent être placés, à des fins d'intérêt général, en délégation. Elle peut être prononcée avec :

- Une institution internationale ou un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche
- Un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique
- Une entreprise ou tout autre organisme public ou privé.

La délégation est prononcée, après consultation du conseil d'administration en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés et avis favorable du président ou directeur de l'établissement, pour une durée maximale de quatre ans. Les enseignants en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité.

## **LES PRIMES ET INDEMNITES**

### **LES PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS**

Les principales primes et indemnités des enseignants sont les suivantes :

Le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants (RIPEC) est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le RIPEC comprend 3 composantes, deux indemnités et une prime :

- une indemnité statutaire (C1) : liée au grade, elle est versée en application d'un barème annuel
- une indemnité fonctionnelle (C2) : liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, elle est plafonnée par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilités
- une prime individuelle (C3) : liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions. Elle est fixée en fonction d'un montant annuel plancher et d'un montant annuel plafond. Elle nécessite d'en faire la demande.

La prime d'enseignement supérieur (PES) : elle est versée aux enseignants relevant de l'éducation nationale (agrégé, certifié, professeur d'EPS, professeur des écoles). Son montant est fixé par arrêté ministériel.

La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) : elle est versée aux ATER et enseignants associés à temps plein. Son montant est fixé par un arrêté ministériel.

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) : elle peut être attribuée, pour une période de quatre ans renouvelables, aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées.

La Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP) : elle est attribuée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui, en plus de leurs obligations de service, exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement.

La Prime de Charges Administratives (PCA) : elle est attribuée aux enseignants-chercheurs titulaires qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire.

La Prime d'Administration (PA) : elle est versée, pour la fonction de direction, aux présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, aux directeurs d'IUT, d'instituts ou écoles internes aux universités, aux enseignants-chercheurs ou assimilés chargés de responsabilités administratives auprès du ministère.

## **LES PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS BIATSS**

Les principales primes et indemnités des BIATSS sont les suivantes :

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est un nouveau dispositif indemnitaire qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Il est composé d'une partie fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, ainsi que d'une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA). La mise en œuvre de ce régime indemnitaire est fixée par décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. A l'uB, l'ensemble des filières BIATSS ont basculé dans ce nouveau régime.

L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) : elle est versée aux agents relevant des cadres d'emplois de catégorie C (quel que soit l'indice de l'agent) et de catégorie B (jusqu'à l'indice brut 380).

L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) : elle est attribuée aux infirmières et aux agents de catégories A et B de la filière bibliothèque dont l'indice brut est supérieur à 380.



Maison de l'Université

Esplanade Erasme

BP 27877

21078 DIJON CEDEX

Mail : [pilotage.ms@u-bourgogne.fr](mailto:pilotage.ms@u-bourgogne.fr)

<http://www.u-bourgogne.fr>

Réalisation : Pôle pilotage/Pôle RH – université de Bourgogne